

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PROFESIONALISME
INSTRUKTUR TERHADAP KOMPETENSI KERJA DI UPTD
BALAI LATIHAN KERJA KOTA PRABUMULIH**

SKRIPSI



**YANTETA FIRANTI UTAMI
2022110061**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2026**

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PROFESIONALISME
INSTRUKTUR TERHADAP KOMPETENSI KERJA DI UPTD
BALAI LATIHAN KERJA KOTA PRABUMULIH**

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Prabumulih



**YANTETA FIRANTI UTAMI
2022110061**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2026**

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PROFESIONALISME INSTRUKTUR TERHADAP KOMPETENSI KERJA DI UPTD BALAI LATHAN KERJA KOTA PRABUMULIH

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana
Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Prabumulih

Oleh:

Yanteta Firanti Utami

2022110061

Prabumulih, 23 Juni 2026

Pembimbing I



(Amandin, S.Pt., M.M)

NUPTK. 4139766667130373

Pembimbing II



(Romsa Endrekson, S.P., M.M)

NUPTK. 9845750651130112

Ketua Program Studi Manajemen



Yakaria Harahap, S.E.I., M.H.I

NUPTK. 8352757658130193

HALAMAN PERSETUJUAN

Tugas akhir berupa skripsi ini dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Profesionalisme Instruktur Terhadap Kompetensi Kerja di UPTD Balai Latihan Kerja Kota Prabumulih” telah dipertahankan dihadapkan Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih pada tanggal 23 Juni 2026.

Prabumulih, 23 Juni 2026

Tim Penguji Tugas Akhir

Ketua:

Amandin, S.Pt., M.M

NUPTK. 4139766667130373

Anggota:

1. Romsa Endrekson, S.P, M.M

NUPTK. 9845750651130112

2. Yudi Tusri, S.E, M.S.i

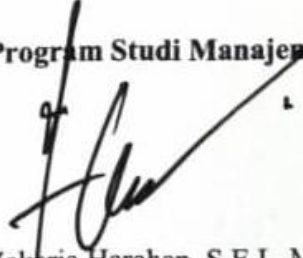
NUPTK. 2146750651130173

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
NUPTK. 2544740641230233

Program Studi Manajemen


Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I
NUPTK. 8352757658130193

PERNYATAAN INTEGRITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Yanteta Firanti Utami

NIM : 2022110061

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa, tugas akhir ini benar-benar merupakan hasil karya saya dan tidak terdapat karya orang lain, apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa tugas akhir ini hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku atas perbuatan tersebut.



Prabumulih, 23 juni 2026

Yang membuat pernyataan



Yanteta Firanti Utami

NIM. 2022110061

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Tiada awan di langit yang tetap selamanya, tiada mungkin akan terus-menerus terang cuaca. Sehabis malam gelap gulita lahir pagi membawa keindahan.”

(R.A. Kartini)

“Berhenti sejenak, lihatlah sekelilingmu. Kadang apa yang kita cari sebenarnya sudah ada di depan mata, hanya saja kita terlalu sibuk berlari hingga lupa untuk mensyukuri.”

(Adhitia Sofyan)

Kupersembahkan Kepada :

1. Orang tua ku tercinta (Bapak Firano dan Ibu Eti)
2. Saudari ku tersayang (Delima Bintang)
3. Dosen pembimbing I (Bapak Amandin) dan Dosen pembimbing II (Bapak Romsa).
4. Semua bapak/ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
5. Seluruh pihak dinas tenaga kerja dan Balai latihan kerja Kota Prabumulih
6. Teman Seperjuangan
7. Sahabat
8. Kampus, Almamaterku Tercinta

ABSTRAK

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Profesionalisme Instruktur Terhadap Kompetensi Kerja di UPTD Balai Latihan Kerja Kota Prabumulih

Yanteta Firanti Utami, 2022110061, 2026

Penelitian ini dilakukan pada UPTD Balai Latihan Kerja Kota Prabumulih yang berlokasi di Jalan Jenderal Sudirman No. KM 3,5 (komp. BLK), Gunung Ibul Barat, Kecamatan Prabumulih Timur, 31146, Kota Prabumulih, Sumatera selatan, dan bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja (X1) dan profesionalisme instruktur (X2) terhadap kompetensi kerja (Y), baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh peserta pelatihan tahun 2024 yang berjumlah 144 orang. Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10% sehinggadiperoleh sampel sebanyak 59 responden dengan teknik *probability sampling* dengan jenis *simple random sampling*. Data dikumpulkan melalui kuisioner dan dianalisis menggunakan analisis *regresi linier* berganda, uji t, uji F, serta *koefisien determinasi* dengan alat bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi kerja peserta ($t_{hitung} = 3,508 > t_{tabel} = 1,672$ dan $sig = 0,001 < 0,10$), demikian juga profesionalisme instruktur ($t_{hitung} = 3,444 > t_{tabel} = 1,672$ dan $sig = 0,001 < 0,10$). Secara simultan, pelatihan kerja dan profesionalisme instruktur juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi kerja peserta ($F_{hitung} = 23,293 > F_{tabel} = 2,80$ dan $sig = 0,000 < 0,10$ dengan *Adjusted R square* = 0,435. Nilai *koefisien determinasi* (*Adjusted R square*) sebesar 0,435 menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan profesionalisme instruktur mampu menjelaskan variasi kompetensi kerja peserta sebesar 43,5%, sedangkan sisanya sebesar 56,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian lain.

Kata Kunci : Pelatihan kerja, profesionalisme instruktur, dan kompetensi kerja

ABSTRACT

The Influence of Job Training and Instructor Professionalism on Job Competence at the Prabumulih City Job Training Center UPTD

Yanteta Firanti Utami, 2022110061, 2026

This research was conducted at the UPTD Prabumulih City Vocational Training Center located at Jalan Jenderal Sudirman No. KM 3.5 (BLK complex), Gunung Ibul Barat, Prabumulih Timur District, 31146, Prabumulih City, South Sumatra, and aims to determine the effect of job training (X1) and instructor professionalism (X2) on work competency (Y), both partially and simultaneously. The research method used is a quantitative method. The population in this study were all training participants in 2024, totaling 144 people. The sample determination used the Slovin formula with an error rate of 10% so that a sample of 59 respondents was obtained with a probability sampling technique with a simple random sampling type. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination with the help of the SPSS program. The results of the study showed that partially job training had a positive and significant effect on participant work competency ($t \text{ count} = 3.508 > t \text{ table} = 1.672$ and $\text{sig} = 0.001 < 0.10$), as well as instructor professionalism ($t \text{ count} = 3.444 > t \text{ table} = 1.672$ and $\text{sig} = 0.001 < 0.10$). Simultaneously, job training and instructor professionalism also had a positive and significant effect on participant work competency ($F \text{ count} = 23.293 > F \text{ table} = 2.80$ and $\text{sig} = 0.000 < 0.10$ with Adjusted R square = 0.435. The coefficient of determination (Adjusted R square) of 0.435 indicates that job training and instructor professionalism were able to explain 43.5% of the variation in participant work competency, while the remaining 56.6% was influenced by other factors outside of other studies.

Keywords: Job training, instructor professionalism, and job competency

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Proposal skripsi yang berjudul "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Profesionalisme Instruktur Terhadap Kompetensi Kerja di UPTD Balai Latihan Kerja Kota Prabumulih". Proposal ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana pada Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Prabumulih. Namun, proposal ini diharapkan tidak hanya menjadi syarat akademik, tetapi juga memberikan manfaat bagi penulis juga pembaca. Dalam proses penyusunan proposal ini, penulis banyak menerima bantuan, arahan, dan bimbingan dari berbagai pihak. oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Yuniar Pratiwi, S.Si., M.Si. selaku Rektor Universitas Prabumulih.
2. Ibu Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
3. Bapak Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Prabumulih.
4. Terima kasih kepada Bapak Amandin, S.Pt., M.M. selaku Pembimbing I yang telah membimbing dan memberi masukan selama penyusunan proposal ini.
5. Terima kasih kepada Bapak Romsa Endrekson, S.P., M.M. selaku Pembimbing II yang telah membimbing dan memberi masukan dalam proses penulisan proposal ini.
6. Terima kasih kepada Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih yang telah memberikan ilmu selama perkuliahan dan mengantarkan penulis hingga bisa menyelesaikan proposal ini.
7. Terima kasih kepada Kepala UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Prabumulih yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian serta berkontribusi dalam memberikan informasi yang diperlukan guna penyusunan proposal ini.

8. Terima kasih kepada cinta pertama sekaligus panutan penulis Bapak Firano Putra Wijaya, Terima kasih atas setiap doa yang tidak pernah putus, kasih sayang, pengorbanan, kerja keras, serta dukungan yang selalu diberikan tanpa mengenal rasa lelah. Kehadiran bapak menjadi sumber kekuatan, semangat, dan inspirasi bagi penulis untuk terus berjuang hingga mampu menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih untuk selalu mengajarkan kemandirian dan kuat dalam segala hal kepada anak perempuan pertamamu ini.
9. Terima kasih kepada ibu tercinta, surgaku, dan perempuan terhebat dalam hidup penulis Ibu Eti Widoningsih, Terima kasih atas kasih sayang yang tidak terbatas, doa yang tidak pernah putus, pengorbanan, kesabaran, serta cinta yang tulus yang selalu mengiringi setiap langkah penulis. Disetiap lelah dan perjuangan, ibu selalu menjadi tempat pulang, sumber kekuatan dan penyemangat terbesar hingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
10. Terima kasih kepada saudari saya Delima Bintang yang telah menjadi tempat berbagi tawa dan penguat dikala lelah dimasa-masa sulit, kehadiranmu menjadi salah satu kekuatan yang membuat penulis terus berusaha dan tidak mudah menyerah.
11. Terima kasih kepada keluarga besar Bapak Abdullah Suud dan keluarga besar Bapak Kusmito, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh keluarga besar penulis atas doa, dukungan, perhatian, motivasi, serta kasih sayang yang menjadi penyemangat dalam menyelesaikan pendidikan ini.
12. Terima kasih kepada kekasih saya Tomy Ramadhon yang telah menjadi pendengar yang sabar, pemberi semangat yang tangguh dan selalu ada dalam setiap langkah penulis hingga saat ini, terima kasih telah menemani setiap proses dan telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis. Terima kasih telah menjadi sosok pasangan, kakak, dan juga teman bagi penulis melewati segala suka maupun duka.
13. Terima kasih kepada sahabat penulis, Meilin, Dhanty, Kartika, Desti, dan Erdy. Terima kasih atas diskusi, keceriaan, tawa serta dukungan. Kalian adalah bagian bab terindah dalam perjalanan akademis penulis. Terima kasih telah membuat perjalanan ini menjadi lebih bermakna.

14. Terima kasih penulis ucapkan kepada teman-teman kelas Manajemen B atas semua momen yang telah kita lalui bersama serta kerja sama yang telah terjalin selama masa perkuliahan.
15. Terima kasih penulis ucapkan kepada almamater tercinta yang telah menjadi tempat menimba ilmu, mengembangkan pengetahuan, pengalaman, serta membentuk karakter penulis selama menempuh pendidikan.
16. Terakhir kepada wanita cantik dan manis yang memiliki beribu mimpi, yaitu penulis sendiri, Yanteta firanti utami. Terima kasih atas segala usaha untuk memulai dan menyelesaikan apa yang telah menjadi tujuan awal. Terima kasih untuk terus berdiri tegak ditengah angin yang mungkin bisa saja merobohkanmu, serta doa, air mata, dan perjuanganmu mampu menjadikannya sebuah kisah yang pantas untuk dibanggakan. Selamat atas pencapaian ini, kamu berhasil membuktikan bahwa kamu mampu.

Penulis memohon maaf dan menyadari apabila terdapat kekurangan pada proposal ini, untuk itu penulis membutuhkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak untuk penyempurnaan penulisan proposal di masa mendatang.

Prabumulih, 23 Juni 2026

Penulis



Yanteta Firanti Utami

NIM.2022110061

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
PERNYATAAN INTEGRITAS	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR SINGKATAN	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Batasan Masalah	5
1.4 Tujuan Penelitian	5
1.5 Manfaat Penelitian	5
1.5.1 Manfaat Teoritis	5
1.5.2 Manfaat Praktis	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Teori	7
2.1.1 Pelatihan Kerja	7
2.1.1.1 Tujuan Pelatihan	8
2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Pelatihan	8
2.1.1.3 Indikator Pelatihan	9
2.1.2 Profesionalisme Instruktur	10
2.1.2.1 Tujuan Profesionalisme Instruktur	10
2.1.2.2 Indikator Profesionalisme Instruktur	11

2.1.3 Kompetensi Kerja	12
2.1.3.1 Indikator Kompetensi Kerja	12
2.2 Penelitian Terdahulu	13
2.3 Kerangka Pemikiran	15
2.4 Hipotesis	15
BAB III METODE PENELITIAN	17
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	17
3.1.1 Lokasi Penelitian	17
3.1.2 Waktu Penelitian	17
3.1.3 Objek Penelitian	17
3.2 Metode Penelitian	17
3.2.1 Desain Penelitian	18
3.2.2 Pendekatan Penelitian	19
3.3 Populasi dan Sampel	19
3.3.1 Populasi	19
3.3.2 Sampel	20
3.3.3 Teknik Penyebaran Sampel	20
3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian	21
3.4.1 Variabel Penelitian	21
3.4.2 Operasional Variabel Penelitian	22
3.5 Jenis Data dan Sumber Data	23
3.5.1 Jenis Data	23
3.5.2 Sumber Data	24
3.6 Teknik Pengambilan Data	24
3.7 Teknik Pengelolaan Data	25
3.8 Instrumen Penelitian	26
3.8.1 Uji Validitas	27
3.8.2 Uji Reliabilitas	28
3.9 Teknik Analisis Data	28
3.9.1 Uji Asumsi Klasik	29
3.9.2 Analisis Regresi Linier Berganda	30
3.9.3 Analisis Koefisien Korelasi (r)	30

3.10 Uji Hipotesis	31
3.10.1 Uji Parsial (Uji t)	32
3.10.2 Uji Simultan (Uji F)	32
3.10.3 Koefisien Determinasi (R^2)	32
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	34
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	34
4.1.1 Sejarah UPTD Balai Latihan Kerja	34
4.1.2 Visi dan Misi	35
4.1.3 Struktur Organisasi	35
4.1.4 Tugas, Wewenang, dan Tanggung Jawab	36
4.2 Data dan Deskripsi Hasil Penelitian	37
4.2.1 Karakteristik Responden	37
4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	37
4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	39
4.2.2 Deskripsi Tanggapan Responden	39
4.2.2.1 Tanggapan Responden Pelatihan Kerja	40
4.2.2.2 Tanggapan Responden Profesionalisme Instruktur	40
4.2.2.3 Tanggapan Responden Kompetensi kerja	41
4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian	42
4.3.1 Uji Validitas	42
4.3.2 Uji Realibilitas	44
4.3.3 Hasil Uji Asumsi Klasik	44
4.3.3.1 Uji Normalitas	44
4.3.3.2 Uji Multikolinearitas	46
4.3.3.3 Uji Heterokedastisitas	47
4.3.4 Analisis Regresi Linier Berganda	48
4.3.5 Analisis Koefisien Korelasi (r)	49
4.4 Hasil Uji Hipotesis	49
4.4.1 Uji Parsial (t)	49
4.4.2 Uji Simultan (F)	51
4.4.3 Koefisien Determinasi Berganda (R^2)	51

4.5 Pembahasan	52
4.5.1 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kompetensi Kerja	52
4.5.2 Pengaruh Profesionalisme Instruktur Terhadap Kompetensi Kerja	52
4.5.3 Pengaruh Pelatihan kerja dan Profesionalisme Instruktur Terhadap Kompetensi Kerja	53
BAB V PENUTUP	55
5.1 Kesimpulan	55
5.2 Saran	56
DAFTAR PUSTAKA	57
LAMPIRAN	59



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	13
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian	23
Tabel 3.2 Skor Skala Likert	27
Tabel 3.3 Koefisien Korelasi	31
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	38
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	39
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan	40
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Profesionalisme Instruktur	41
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi Kerja	41
Tabel 4.7 Hasil Uji Variabel Pelatihan Kerja	42
Tabel 4.8 Hasil Uji Variabel Profesionalisme Instruktur	43
Tabel 4.9 Hasil Uji Variabel Kompetensi kerja	43
Tabel 4.10 Hasil Uji Realibilitas	44
Tabel 4.11 Uji Normalitas	45
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas	47
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	48
Tabel 4.14 Hasil Koefisien Determinasi Berganda (R^2)	49
Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial (Uji t)	50
Tabel 4.16 Hasil Uji Simultan (Uji F)	51
Tabel 4.17 Hasil Koefisien Determinasi Berganda (R^2)	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	15
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	35
Gambar 4.2 Grafik Histogram Uji Normalitas	45
Gambar 4.3 Hasil Uji Nilai P-plot	46
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas	47



DAFTAR SINGKATAN

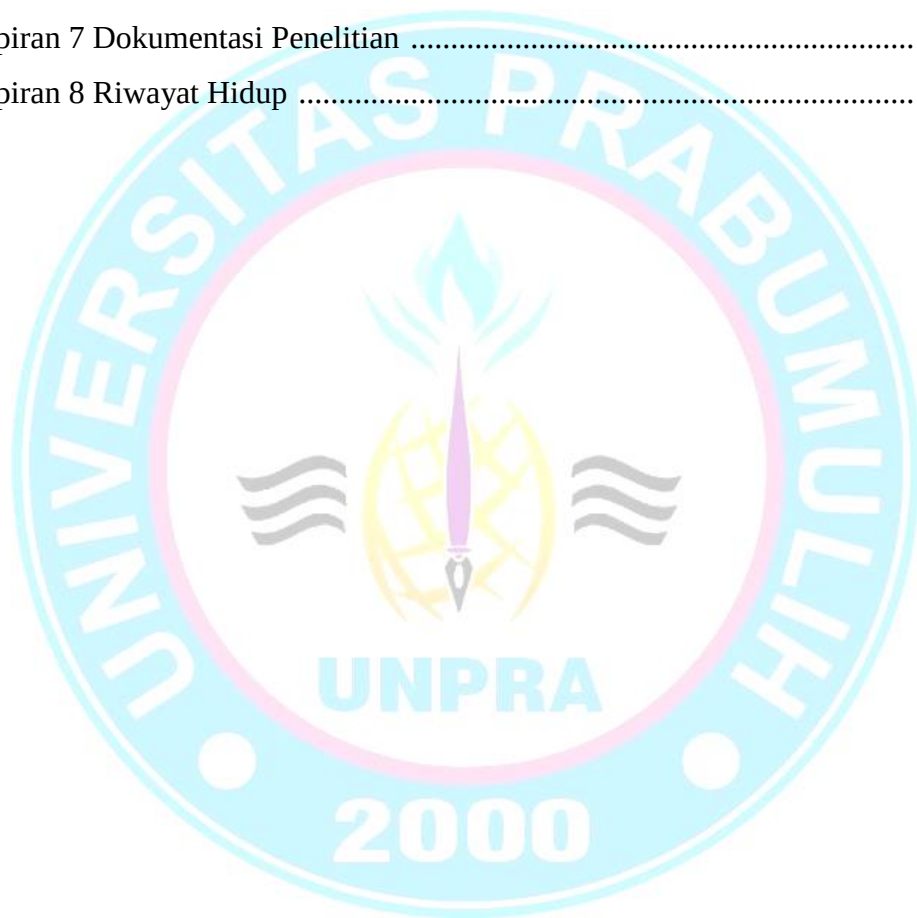
Singkatan Kepanjangan

UPTD	: Unit Pelaksana Teknis Dinas
BLK	: Balai Latihan Kerja
MSDM	: Manajemen Sumber Daya Manusia
SKKNI	: Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia
SPSS	: <i>Statistical Package for Social Science</i>
LLK	: Lokal Latihan Kerja
VIF	: <i>Variance Inflation Factor</i>



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	59
Lampiran 2 Tabulasi Data Responden	62
Lampiran 3 Hasil Analisis SPSS	68
Lampiran 4 Tabel Distribusi Statistik	75
Lampiran 5 Kartu Bimbingan	78
Lampiran 6 Surat Balasan Izin Penelitian	88
Lampiran 7 Dokumentasi Penelitian	89
Lampiran 8 Riwayat Hidup	90



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era perkembangan teknologi dan industri yang kian pesat, keberadaan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi unggul menjadi unsur utama dalam meningkatkan daya saing tenaga kerja. Pengembangan SDM melalui pelatihan, peningkatan kompetensi, dan pembentukan profesionalisme menjadi kebutuhan yang sangat penting di masa sekarang. Saat ini dunia kerja tidak hanya membutuhkan lulusan dengan pendidikan formal, tetapi juga individu yang memiliki keterampilan praktis sesuai dengan bidangnya. Oleh karena itu, pelatihan kerja memegang peranan signifikan dalam memberikan kompetensi teknis maupun non-teknis yang diperlukan oleh pasar tenaga kerja.

Pelatihan kerja juga menjadi alternatif bagi masyarakat yang belum memiliki keterampilan ataupun bagi mereka yang ingin mengembangkan kemampuan. Pelatihan kerja adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya sekarang, pelatihan mempunyai orientasi sekarang dan dapat membantu karyawan untuk mencapai keahlian serta kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, Sinambela, (2021); Efendi *et al.*, (2025).

Profesionalisme instruktur sangat berpengaruh terhadap keberhasilan peserta dalam memperoleh kompetensi kerja yang diharapkan. Dalam era industri yang semakin kompetitif, para instruktur dituntut untuk terus meningkatkan kemampuan agar dapat mengikuti perkembangan teknologi serta mengikuti perkembangan teknologi serta kebutuhan pasar kerja. Seorang instruktur yang profesional harus mampu menyampaikan materi secara efektif, menerapkan berbagai metode pembelajaran, dan menciptakan lingkungan pelatihan yang kondusif serta interaktif. Selain itu, instruktur juga perlu memiliki kemampuan memotivasi peserta, memberikan bimbingan yang sesuai, serta melakukan evaluasi pembelajaran secara objektif.

Instruktur yang profesional mampu menyampaikan materi dengan jelas, menggunakan metode pelatihan yang tepat, serta memberikan bimbingan yang

sesuai dengan kebutuhan peserta. Kompetensi profesional merupakan kemampuan instruktur dalam menguasai materi pembelajaran, bidang keahlian, serta memahami struktur dan metode keilmuan secara luas dan mendalam Mulyana dan Budi, (2013); Kurnia *et al.*, (2023). Sasaran kompetensi profesional mengarah pada pemahaman terhadap materi, struktur, konsep, metode keilmuan yang menaungi bahkan diterapkan dalam kehidupan sehari-hari, kemampuan pengembangan ilmu melalui kajian kritis, kreatif dan inovatif terhadap bidang studi dan bahan ajar.

Kompetensi kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi mutu serta daya saing seorang tenaga kerja. Perkembangan teknologi, tuntutan industri dan dinamika dunia kerja mendorong setiap individu untuk memiliki kemampuan yang sesuai, baik dalam aspek pengetahuan, keterampilan, maupun perilaku kerja. Kompetensi kerja adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta dukungan oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut, Sinaga, (2019); Efendi *et al.*, (2025). Kompetensi kerja tidak hanya mencakup kemampuan teknis, tetapi juga melibatkan soft skill seperti kemampuan bekerja sama, kedisiplinan, serta keseluruhan.

Kompetensi merupakan seperangkat kemampuan seseorang yang mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai, serta karakter pribadi yang memungkinkan individu mencapai hasil kerja yang optimal dan berhasil menyelesaikan tugas-tugasnya. Oleh karena itu, kompetensi kerja menjadi elemen penting dalam pengembangan sumber daya manusia, khususnya pada lembaga pelatihan seperti Balai Latihan Kerja. Peningkatan kompetensi perlu dilakukan secara sistematis melalui pelatihan yang berkualitas, instruktur yang kompeten, serta lingkungan belajar yang kondusif.

Balai latihan kerja (BLK) merupakan lembaga pelatihan di bawah pemerintahan yang menyediakan berbagai program peningkatan keterampilan kerja, seperti pelatihan kerja, serta pelatihan teknis, vokasional, dan pengembangan kompetensi untuk mempersiapkan peserta masuk ke dunia kerja atau meningkatkan kemampuan kerja yang sudah dimiliki. UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Prabumulih berperan sebagai lembaga yang menawarkan beragam program pelatihan guna meningkatkan kemampuan peserta sesuai

tuntutan industri. Keberhasilan pelatihan tidak hanya bergantung pada kurikulum, tetapi juga dipengaruhi oleh mutu pelaksanaan pelatihan serta profesionalisme instruktur yang berperan langsung dalam membimbing peserta.

Fenomena yang terjadi di UPTD Balai Latihan Kerja Kota Prabumulih menunjukkan bahwa meskipun materi pelatihan dianggap cukup relevan dan instruktur memiliki penguasaan yang baik, efektivitas pembelajaran masih terhambat oleh beberapa kendala. Sebagian materi belum mengalami pembaruan dan contoh yang digunakan masih mengikuti standar lama. Metode praktik memang membantu peserta memahami materi, namun keterbatasan durasi praktik lanjutan serta jumlah peralatan yang tidak sebanding dengan jumlah peserta menyebabkan kesempatan praktik menjadi tidak merata, sehingga pemahaman peserta belum optimal.

Selain itu, kualitas pembelajaran juga dipengaruhi oleh cara penyampaian instruktur dan kondisi fasilitas. Penjelasan instruktur sebenarnya jelas, namun kecepatan penyampaian terkadang membuat peserta pemula kesulitan mengikuti materi, ditambah sesi tanya jawab yang kurang efektif karena jumlah peserta yang banyak. Fasilitas pelatihan tergolong memadai, tetapi beberapa peralatan sudah usang dan tidak bekerja maksimal. Ruangan yang kerap terasa panas saat penuh juga mengurangi kenyamanan belajar. Secara keseluruhan, kondisi tersebut menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara desain pelatihan dan pelaksanaannya, sehingga kompetensi kerja peserta belum tercapai secara maksimal.

Fenomena lainnya terlihat pada aspek evaluasi dan interaksi selama proses pelatihan. Meskipun evaluasi dilakukan, penilaian praktik sering berlangsung terlalu cepat sehingga peserta tidak memahami kekurangan mereka secara detail. Umpan balik dari instruktur juga belum dapat diberikan secara optimal karena waktu terbatas dan jumlah peserta yang banyak. Instruktur mampu memberikan motivasi, tetapi intensitasnya masih rendah sehingga suasana belajar terkadang kurang hidup. Komunikasi instruktur tergolong baik, namun beberapa peserta merasa instruktur terlalu sibuk sehingga ruang untuk bertanya atau berdiskusi secara individu menjadi minim. Secara keseluruhan, kondisi ini menunjukkan adanya tantangan dalam profesionalisme instruktur yang berpotensi memengaruhi pencapaian kompetensi kerja peserta pelatihan.

Fenomena yang tampak menggambarkan bahwa peserta pelatihan telah menunjukkan peningkatan kualitas kerja, baik dalam keterampilan teknis maupun aspek kedisiplinan. Walaupun sebagian hasil kerja sudah memenuhi standar, peserta masih memerlukan latihan lanjutan agar kemampuan yang dimiliki dapat lebih stabil dan rapi. Produktivitas pun mengalami kenaikan, tetapi belum mencapai tingkat yang optimal karena peserta masih sering mengulang beberapa langkah untuk memastikan tidak terjadi kesalahan. Kondisi ini menandakan bahwa proses pembelajaran sudah memberikan hasil, meski belum sepenuhnya efektif dalam membentuk kemandirian kerja yang konsisten.

Dari sisi perilaku kerja, terlihat adanya perkembangan positif pada kecepatan kerja, kedisiplinan, serta kontribusi dalam kegiatan kelompok. Peserta bekerja lebih cepat dibanding sebelumnya dan mulai aktif terlibat dalam tim, meskipun masih tampak kurang percaya diri dalam mengambil inisiatif. Kemampuan komunikasi juga mulai berkembang, tetapi belum dapat dikatakan sepenuhnya aktif. Keseluruhan fenomena ini menunjukkan bahwa pelatihan telah memberi pengaruh positif, namun peserta masih berada pada fase transisi sebelum mencapai kompetensi kerja yang matang dan siap diterapkan secara optimal di dunia kerja.

Urgensi penelitian ini muncul karena kompetensi kerja merupakan salah satu indikator utama dalam menentukan keberhasilan program pelatihan. Namun, penelitian yang mengkaji sejauh mana pengaruh pelatihan kerja dan profesionalisme instruktur terhadap kompetensi peserta di BLK prabumulih masih terbatas. Kesenjangan penelitian terlihat dari minimnya data empiris yang menjelaskan hubungan kedua variabel tersebut dalam konteks BLK daerah. Penelitian ini menawarkan novelty dengan menyediakan bukti empiris terbaru mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi peserta pelatihan di UPTD BLK Kota Prabumulih.

Berdasarkan penjelasan diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana pelatihan kerja dan profesionalisme instruktur berpengaruh terhadap kompetensi kerja peserta di UPTD Balai Latihan Kerja Kota Prabumulih. Dengan demikian, penelitian ini mengungsung judul: **“Pengaruh Pelatihan kerja dan Profesionalisme Instruktur terhadap Kompetensi Kerja di UPTD Balai Latihan Kerja Kota Prabumulih.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja secara parsial terhadap kompetensi kerja peserta di Balai Latihan Kerja Kota Prabumulih?
2. Bagaimana pengaruh profesionalisme instruktur secara parsial terhadap kompetensi kerja peserta di Balai latihan kerja Kota Prabumulih?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja dan Profesionalisme Instruktur secara simultan terhadap kompetensi kerja peserta di Balai Latihan Kerja Kota Prabumulih?

1.3 Batasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa batasan agar pembahasan sesuai dengan tujuan penelitian. Subjek penelitian dibatasi pada alumni peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Prabumulih tahun 2024. Variabel yang diteliti meliputi pelatihan kerja (X_1), Profesionalisme Instruktur (X_2) sebagai variabel bebas (independent), kompetensi Kerja (Y) sebagai variabel terikat (dependen). Penelitian ini dilakukan di Balai Latihan Kerja Kota Prabumulih dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, dan pengumpulan data melalui wawancara, observasi, serta dokumentasi yang relevan.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja secara parsial terhadap kompetensi kerja peserta di Balai Latihan Kerja Kota Prabumulih.
2. Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme instruktur secara parsial terhadap kompetensi kerja peserta di Balai Latihan Kerja Kota Prabumulih.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan profesionalisme instruktur secara simultan terhadap kompetensi kerja peserta di Balai Latihan Kerja Kota Prabumulih.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat teoritis

Secara teoritis, Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian ilmiah dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh pelatihan kerja dan profesionalisme instruktur terhadap kompetensi kerja. Hasil penelitian ini juga dapat mejadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan penelitian serupa.

1.5.2 Manfaat praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat langsung bagi pihak yang terkait. Manfaat tersebut adalah sebagai berikut:

a. Bagi Balai Latihan Kerja Kota Prabumulih

Penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan dalam meningkatkan kualitas pelatihan, memperbaiki metode pembelajaran, serta meningkatkan profesionalisme instruktur agar hasil penelitian lebih optimal.

b. Bagi Instruktur Pelatihan

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan untuk meningkatkan kemampuan mengajar, memperkuat sikap profesional, serta memperbaiki interaksi dan komunikasi dalam proses pelatihan.

c. Bagi Peserta Pelatihan

Penelitian ini bermanfaat dalam memberikan gambaran mengenai faktor yang dapat meningkatkan kompetensi kerja, sehingga peserta dapat lebih memaksimalkan proses pelatihan.

d. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menjadi referensi atau perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji hubungan antara pelatihan kerja, Profesionalisme Instruktur, dan kompetensi kerja pada instansi lain.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori

2.1.1 Pelatihan kerja

Pelatihan kerja menjadi salah satu strategi utama dalam meningkatkan kualitas dan kompetensi tenaga kerja. Pelatihan kerja adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya sekarang, pelatihan mempunyai orientasi sekarang dan dapat membantu karyawan untuk mencapai keahlian serta kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, Sinambela, (2021); Efendi *et al.*, (2025).

Pelatihan kerja merupakan proses sistematis yang dirancang untuk memberikan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja kepada peserta agar mampu melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Pelatihan adalah suatu bentuk proses pembelajaran yang dilaksanakan dalam kurun waktu yang relatif singkat, dengan mengikuti mekanisme serta prosedur yang terstruktur dan sistematis, Tamsuri, (2022); Telaumbanua *et al.*, (2025). Sedangkan, menurut Widodo, (2015); Zufiyardi *et al.*, (2024) pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan seseorang melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan standar.

Menurut Nurzaman *et al.* (2024) pelatihan (training) adalah suatu proses yang penting dalam pengembangan karyawan. Di definisikan secara sederhana oleh Afandi, (2018); Lourensius, (2021) sebagai proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, pelatihan kerja menjadi komponen penting dalam menciptakan tenaga kerja berkualitas. Evaluasi terhadap proses pelatihan, kualitas instruktur, dan relevansi materi dengan kebutuhan industri diperlukan agar pelatihan dapat memberikan dampak nyata bagi peningkatan kompetensi dan kesiapan kerja peserta.

Berdasarkan penjelasan para ahli diatas, bahwa pelatihan kerja berperan sangat penting dalam menentukan tingkat kompetensi kerja. Pelatihan kerja bukan hanya semua program tetapi juga merupakan sebuah proses terencana dan

sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap individu agar mampu melaksanakan tugas secara efektif. Pelatihan yang baik harus sesuai kebutuhan, menggunakan metode yang tepat, melibatkan instruktur profesional, serta diarahkan untuk meningkatkan kompetensi kerja. Pelatihan kerja menjadi faktor penting dalam membentuk tenaga kerja yang produktif, adaptif, dan kompeten.

2.1.1.1 Tujuan Pelatihan Kerja

Menurut Mangkunegara, (2017); Lourensius *et al.*, (2021) Tujuan dari pelatihan kerja adalah membantu pegawai meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi, meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan kualitas kerja, meningkatkan perencanaan sumber daya manusia, meningkatkan sikap moral dan semangat kerja dan meningkatkan perkembangan pribadi pegawai. Hal ini sejalan dengan pendapat Nurzaman (2024) bahwa tujuan pelatihan kerja adalah meningkatkan produktivitas dan kinerja individu atau kelompok orang di lingkungan kerja dengan memberikan pemahaman dan keahlian yang diperlukan.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja

Menurut Nurzaman *et al.*, (2024) terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan pelatihan kerja, antara lain:

1) Kualitas karyawan yang mengikuti pelatihan

Karyawan yang mengikuti pelatihan umumnya menunjukkan peningkatan kualitas kerja meliputi pengetahuan, keterampilan teknis, kedisiplinan, serta kemampuan menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.

2) Materi pelatihan

Seluruh isi yang diberikan kepada peserta untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai kebutuhan kompetensi.

3) Metode pelatihan

Cara atau pendekatan yang digunakan untuk menyampaikan materi pelatihan peserta, sehingga mereka mampu memahami, menguasai, dan mempraktikkan keterampilan yang diajarkan.

4) lokasi

Tempat atau area di mana penelitian, kegiatan pelatihan atau proses pengumpulan data dilakukan.

5) Lingkungan

Kondisi dan situasi yang mencakup kondisi fisik dan non fisik yang mendukung proses pembelajaran di tempat pelatihan.

6) Waktu pelatihan

Jadwal, dan peraturan jam pelaksanaan kegiatan pelatihan yang diberikan kepada peserta untuk mempelajari dan menguasai kompetensi tertentu.

2.1.1.3 Indikator Pelatihan Kerja

Menurut Mangkunegara, (2017); Lourensus *et al.*, (2021) Pelatihan Kerja, yang terdiri dari:

1) Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

2) Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan

3) Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi sekarang.

4) Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

5) Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penempatan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan. Selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

2.1.2 Profesionalisme instruktur

Profesionalisme adalah suatu kemampuan dan keterampilan sesuai dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan keterampilan sesuai dalam melakukan pekerjaan menurut dalam bidang dan tingkatannya masing-masing Sulaiman *et al.*, (2025). Sedangkan profesionalisme menurut Ibnu *et al.*, (2024) merupakan suatu keadaan atau kondisi, sikap, nilai, perilaku dan standar kerja yang menekankan pada mutu, etika, tanggung jawab, dan kompetensi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan. Hal ini mencakup beberapa hal seperti kejujuran, kedisiplinan, kerjasama dan komitmen untuk mencapai hasil yang terbaik di lingkungan kerja.

Di sisi lain, menurut Lestari & kunia, (2023) menunjukkan bahwa implementasi model pembelajaran inovatif sangat berperan dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru, namun keberhasilannya sangat ditentukan oleh kesiapan instruktur dalam mengadopsi pendekatan yang interaktif dan kolaboratif. Menurut (Mulyana & Budi, (2013); Kurnia *et al.*, (2023) Kompetensi profesional merupakan kemampuan instruktur dalam menguasai materi pembelajaran, bidang keahlian, serta memahami struktur dan metode keilmuan secara luas dan mendalam.

Profesionalisme merupakan kemampuan menyeluruh yang dimiliki oleh seorang guru atau instruktur untuk melaksanakan proses pelatihan secara efektif dan sesuai standar profesi. Instruktur yang profesional harus memiliki penguasaan materi, keterampilan, mengelola pembelajaran, serta kemampuan komunikasi yang baik guna menciptakan hubungan yang baik dengan peserta pelatihan. Bukan hanya itu seorang instruktur yang profesional mampu merancang pelatihan, menyampaikan materi dengan jelas, memberikan contoh praktik yang benar serta melakukan evaluasi secara objektif.

2.1.2.1 Tujuan dan Manfaat Profesionalisme

Menurut Sulaiman *et al.*, (2025) Dalam bekerja pegawai dituntut untuk bisa memiliki profesionalisme karena pegawai yang professional dapat mengoptimalkan skill, waktu, tenaga, ilmu pengetahuan dan sumber daya yang dimilikinya sesuai dengan bidang yang dijalani, sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja yang dilakukan oleh pegawai. Sedangkan Peran seorang instruktur atau pendidik tidak hanya ditentukan oleh penguasaan materi, melainkan juga oleh kompetensi profesional, sosial, dan kepribadian yang ia miliki. Kompetensi-kompetensi ini merupakan fondasi dalam menciptakan proses

pembelajaran yang bermakna, inspiratif, dan mampu menjawab kebutuhan generasi muda saat ini. Meningkatkan kompetensi pendidik merupakan kebutuhan yang mendesak, Suryati *et al.*, (2024); Bedi *et al.*, (2025).

2.1.2.2 Indikator Profesionalisme Instruktur

Menurut Mulyana & Budi (2013); Kurnia *et al.*, (2023) indikator profesionalisme instruktur, yaitu:

1) Penguasaan konsep dan pola pikir

Instruktur harus mengetahui konsep dan pola pikir keilmuan yang mendasari materi pelatihan, serta mengetahui kompetensi dasar dan bidang keahlian atau keterampilan yang dilatihkan.

2) Penguasaan kompetensi dasar

Instruktur mampu menguasai kompetensi bidang keahlian atau keterampilan masing-masing yang dilatihkan.

3) Penerapan teori

Instruktur mengerti dan menerapkan materi teori belajar sesuai dengan tingkat perilaku peserta.

4) Pemanfaatan media dan fasilitas

Instruktur mampu memanfaatkan media dan fasilitas yang ada di dalam proses pembelajaran seperti menggunakan komputer, proyektor dan layar screen.

5) Pelaksanaan pembelajaran

Instruktur harus mampu mengorganisasikan dan melaksanakan pembelajaran seperti dalam melakukan pembelajaran disesuaikan dengan silabus yang telah dibuat sebelumnya.

6) Pelaksanaan evaluasi

Instruktur mampu melaksanakan evaluasi di dalam pembelajaran, ketika materi telah selesai dijelaskan dan peserta didik melakukan praktek menggunakan komputer kemudian dilakukan penilaian seperti skill, knowledge dan attitude.

7) Pemanfaatan teknologi informasi

Memfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan kemampuan profesional, berhubungan dengan komputer untuk dipelajari lagi sehingga kemampuan yang mereka miliki akan berkembang.

2.1.3 Kompetensi Kerja

Menurut Lubis, (2018); Miladdy *et al.*, (2023) Kompetensi merupakan keterampilan seorang individu dalam melaksanakan tugas yang didasarkan oleh rasa tanggung jawab dan tuntutan pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Esti Liana, (2023) Kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki seseorang untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan baik. Kompetensi mencakup berbagai aspek, seperti keterampilan teknis, kecerdasan emosional, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan. Seseorang yang memiliki kompetensi kerja tinggi akan lebih percaya diri dalam menjalankan tugasnya.

Disisi lain menurut Menurut Wibowo, (2019); Fachmi *et al.*, (2025), kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang didasari oleh keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang diperlukan dalam pekerjaan tersebut. Kompetensi kerja adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta dukungan oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut, Sinaga (2019); Efendi *et al.*, (2025).

Kompetensi kerja adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugasnya dengan efektif sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi tidak hanya mencakup pengetahuan tetapi juga perilaku dan karakter individu dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibentuk melalui pelatihan, pengalaman, serta lingkungan kerja. Seorang pegawai harus memiliki pengetahuan, serta sikap kerja dan perilaku kerja yang sesuai standar dalam pelaksanaan tugas sehingga menghasilkan kinerja yang optimal dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang dibutuhkan.

2.1.3.1 Indikator Kompetensi Kerja

Menurut Fauzi *et al.*, (2023); Liana (2025) Dimensi dan indikator Kompetensi Kerja terbagi menjadi beberapa bagian, antara lain:

1) Konsep yang relevan dengan bidangnya

Pemahaman seseorang tentang pekerjaannya, termasuk teori, prosedur, dan konsep yang relevan dengan bidangnya.

2) Keterampilan

Kemampuan praktis untuk melaksanakan tugas, seperti keterampilan teknis, komunikasi, dan pemecahan masalah yang dibutuhkan dalam pekerjaan.

3) Sikap dan perilaku Kerja

Bagaimana seseorang berperilaku dalam pekerjaannya, termasuk motivasi, disiplin, dan keinginan untuk belajar dan berkembang.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terkait Pelatihan kerja, Profesionalisme instruktur, dan Kompetensi kerja telah banyak dilakukan. Penelitian terdahulu adalah rangkuman mengenai hasil-hasil yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang memiliki hubungan dengan topik atau variabel penelitian yang dikaji.

Berikut adalah penelitian terdahulu yang menjadi bahan pendukung dan acuan yang dapat dilihat dari tabel 2.1 berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Judul: Pengaruh Pelatihan kerja dan Profesionalisme instruktur terhadap kompetensi lulusan di BLK Kabupaten Karawang Sumber: Rahayu & Yuliani. (2022) Jurnal Pendidikan dan pelatihan Vokasi	Penelitian ini menemukan bahwa secara simultan, pelatihan dan profesionalisme instruktur berkontribusi lebih dari 60% dalam pembentukan kompetensi kerja peserta. Penelitian ini menegaskan bahwa kualitas pembelajaran sangat dipengaruhi oleh dua faktor tersebut. Sangat relevan karena variabel yang digunakan sama: pelatihan kerja dan profesionalisme instruktur sebagai prediktor kompetensi kerja.	Kedua penelitian ini sama-sama meneliti pengaruh pelatihan kerja dan profesionalisme instruktur sebagai variabel independen yang dianggap berperan penting dalam peningkatan kompetensi dan kemampuan pesertan pelatihan.	Perbedaan kedua penelitian terletak pada lokasi penelitian dan fenomena yang melatarbelakangi penelitian.
2	Judul: Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Instruktur terhadap Kinerja Pegawai Balai Latihan Kerja Kabupaten Pangkep Sumber: Syahrudin (2021) Jurnal Administrasi Publik	Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berdampak signifikan terhadap peningkatan kemampuan teknis pegawai BLK. Kompetensi instruktur menjadi variabel dominan dalam menentukan kualitas hasil pelatihan. Peserta yang mendapat pelatihan dengan instruktur berpengalaman menunjukkan hasil kerja yang lebih stabil, rapi, dan sesuai standar kerja. Penelitian ini juga menyoroti bahwa profesionalisme instruktur memengaruhi motivasi peserta sehingga berdampak pada hasil kompetensi secara tidak langsung.	Kedua penelitian memiliki fokus kajian dan tujuan penelitian. Keduanya sama-sama menetapkan pelatihan sebagai variabel utama yang dianggap berpengaruh terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam lingkungan balai latihan kerja.	Perbedaan kedua penelitian ini terdapat pada objek penelitian. Objek penelitian syahrudin adalah pegawai BLK yang menilai bagaimana kualitas penelitian kualitas pelatihan dan kemampuan instruktur, sedangkan penelitian ini berfokus pada peserta pelatihan sebagai subjek penelitian.
3	Judul: Efektivitas Program Pelatihan Kerja dalam	Hasil penelitian menunjukkan peningkatan kompetensi terutama pada aspek psikomotor peserta,	Keduanya sama-sama menetapkan pelatihan kerja	Penelitian oleh herlambang menilai pelatihan

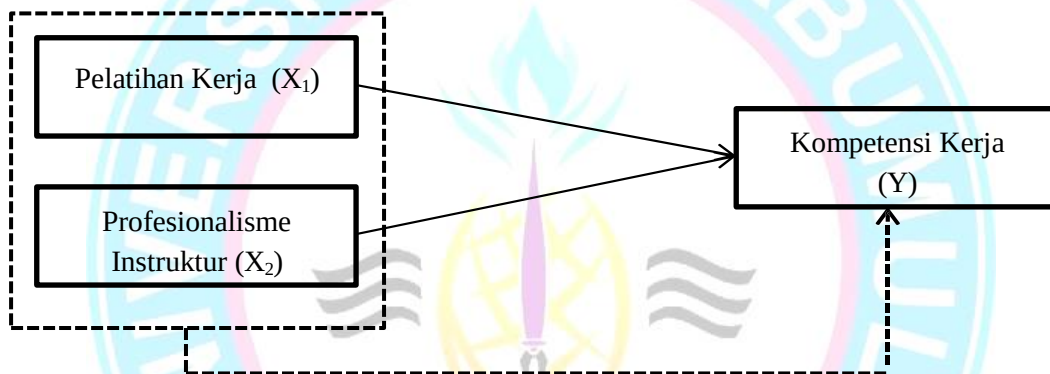
	Meningkatkan Kompetensi Peserta di BLK Bandar Lampung. Sumber: Herlambang (2021) Jurnal MSDM dan Pelatihan tenaga kerja	namun ditemukan bahwa ketidakprofesionalan instruktur dapat menyebabkan peserta tidak mencapai standar kompetensi tertentu. Penelitian juga mengungkap hambatan yang sering ditemui, seperti metode ceramah yang terlalu dominan dan kurangnya feedback. Dapat dijadikan fenomena pendukung apabila Anda ingin menunjukkan bahwa profesionalisme instruktur memiliki peran krusial dalam keberhasilan pelatihan.	sebagai faktor penting dalam membentuk kemampuan, keterampilan dan kesiapan peserta untuk memasuki dunia kerja.	dari aspek efektivitas program, seperti kesesuaian materi, metode pembelajaran, kecukupan fasilitas, kinerja instruktur serta pencapaian tujuan. Sedangkan penelitian ini secara khusus menguji pengaruh pelatihan kerja dan profesionalisme instruktur sebagai dua variabel independen.
4	Judul: Peran Kompetensi Instruktur dalam Mengoptimalkan Hasil Pelatihan Berbasis Kompetensi Sumber: Sari & Putra. (2023) Jurnal Vokasi & Teknologi Pendidikan	Penelitian ini mengungkap bahwa instruktur dengan kompetensi pedagogik yang baik mampu meningkatkan kualitas pembelajaran secara signifikan. Metode mengajar berbasis praktik (demonstrasi, mentoring, simulasi) menjadi faktor penting yang meningkatkan keterampilan peserta secara cepat. Peserta yang memperoleh arahan langsung dari instruktur menunjukkan hasil kompetensi yang lebih stabil, rapi, dan sesuai standar industri. Penelitian ini juga menegaskan bahwa instruktur bukan sekadar penyampai materi, tetapi fasilitator utama pembelajaran	Keduanya sama-sama menempatkan instruktur sebagai faktor kunci dalam keberhasilan pelatihan, dimana kualitas instruktur dalam bentuk kompetensi maupun profesionalisme yang dianggap penting dalam membentuk kemampuan peserta.	Penelitian sari dan putra berfokus pada optimalisasi hasil pelatihan, bukan pengaruh langsung terhadap kompetensi kerja peserta, sedangkan, penelitian ini menggunakan pendekatan analitis untuk pengaruh langsung kedua variabel tersebut terhadap kompetensi kerja.
5	Judul: Pengaruh Pelatihan Berbasis SKKNI terhadap Kompetensi Kerja Peserta Bidang Operator Komputer Sumber: Lestari. (2023) Jurnal Pelatihan & Ketenagakerjaan	Penelitian ini menegaskan bahwa pelatihan berbasis SKKNI secara signifikan meningkatkan kompetensi kerja pada aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Peran instruktur ditemukan sangat penting karena instruktur bertindak sebagai pembimbing dalam proses penguasaan unit kompetensi. Peserta yang mendapatkan instruktur profesional memperoleh nilai uji kompetensi lebih tinggi dibanding peserta yang dilatih instruktur kurang profesional.	Keduanya menggunakan rancangan penelitian kuantitatif untuk mengukur hubungan antara variabel pelatihan dan kompetensi kerja secara statistik.	Perbedaan utama kedua penelitian terletak pada jenis pelatihan yang dikaji, jumlah variabel independen, fokus analisis, ruang lingkup kompetensi yang diukur, serta tempat penelitian.

Sumber: Diolah dari berbagai jurnal: 2025

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan dasar konseptual yang digunakan untuk menggambarkan keterhubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam sebuah penelitian. Kerangka ini membantu menjelaskan alur logis yang menunjukkan bagaimana suatu variabel dapat memengaruhi variabel lainnya secara sistematis. Menurut Imenda (2022) kerangka pikiran adalah representasi konseptual yang menggambarkan teori utama dan teori pendukung yang menjelaskan hubungan antar variabel dalam penelitian.

Pada penelitian ini, variabel independen meliputi Pelatihan Kerja (X_1) dan Profesionalisme Instruktur (X_2), sedangkan variabel dependen adalah Kompetensi Kerja (Y). Penelitian ini menggunakan kerangka pikiran yang dapat di lihat pada gambar 2.1 berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan:

- > : Parsial
 - - - - -> : Simultan

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan yang dapat diuji mengenai hubungan yang diharapkan antara variabel penelitian yang berasal dari teori atau kerangka pemikiran (Uma Sekaran. 2022).

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan, maka hipotesis dalam penelitian ini dibentuk sebagai berikut:

H1 :Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan Kerja (X_1) terhadap Kompetensi Kerja (Y) pada UPTD Balai Latihan Kerja Kota Prabumulih.

- H2 :Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Profesionalisme Instruktur (X_2) terhadap Kompetensi Kerja (Y) pada UPTD Balai Latihan Kerja Kota Prabumulih.
- H3 :Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Pelatihan Kerja (X_1) dan Profesionalisme Instruktur (X_2) terhadap Kompetensi Kerja (Y) pada UPTD Balai Latihan Kerja Kota Prabumulih.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di UPTD Balai Latihan Kerja Kota Prabumulih sebagai objek penelitian yang beralamat di Jalan Jenderal Sudirman No. KM 3,5 (komp. BLK), Gunung Ibul barat, Kecamatan Prabumulih Timur 31146, Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia.

3.1.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini telah dilaksanakan dalam waktu kurang lebih selama 7 bulan, mulai 15 November 2025 hingga 30 Mei 2026 sampai data yang diperlukan sudah lengkap digunakan oleh penulis dalam menyusun penelitian ini.

3.1.3 Objek Penelitian

Objek penelitian dalam proposal ini adalah variabel-variabel yang diteliti, yaitu pelatihan kerja (X_1) dan profesionalisme instruktur (X_2) sebagai variabel bebas, serta kompetensi kerja (Y) sebagai variabel terikat pada peserta pelatihan di UPTD Balai Latihan Kerja Kota Prabumulih.

3.2 Metode Penelitian

Menurut Sugiyono, (2021) Metode penelitian adalah serangkaian langkah ilmiah yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh data yang dibutuhkan guna menjawab permasalahan penelitian atau menguji hipotesis. Proses ini berawal dari munculnya gagasan yang dirumuskan menjadi pernyataan masalah, sehingga menghasilkan dugaan sementara atau hipotesis awal yang perlu diuji. Pembentukan hipotesis dan arah penelitian juga diperkuat oleh teori serta temuan dari penelitian terdahulu. Dengan dasar tersebut, data yang diperoleh dapat diolah dan dianalisis secara sistematis hingga akhirnya menghasilkan kesimpulan sebagai jawaban dari permasalahan penelitian.

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Menurut Rengkuan *et al.*, (2023) Penelitian deskriptif adalah penelitian yang berusaha menggambarkan dan menjelaskan

berbagai situasi, kondisi, atau beberapa variabel sesuai dengan data yang dikumpulkan tanpa fokus pada hubungan sebab akibat. Melalui pendekatan ini, peneliti mengidentifikasi, menganalisis, serta membandingkan kondisi yang terjadi pada saat penelitian dilakukan. Sedangkan menurut Sugiyono, (2023) Metode penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang berlandaskan pada data konkret, ditetapkan pada populasi atau sampel tertentu, dengan alat pengukuran objektif dan analisis statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif merupakan metode yang digunakan untuk menggambarkan, menjelaskan, dan mendeskripsikan suatu fenomena apa adanya secara objektif dan sistematis tanpa mencari hubungan sebab akibat. Pendekatan ini menekankan pada pengukuran variabel secara terstruktur melalui instrumen yang *valid* dan *reliabel*, kemudian dianalisis menggunakan statistik deskriptif seperti persentase, rata-rata, atau distribusi frekuensi dengan tujuan memberikan gambaran faktual dan terukur mengenai karakteristik populasi atau variabel penelitian pada saat tertentu.

3.2.1 Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain kausal *desain ex post facto* dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Desain ini dipilih karena penelitian berfokus pada pengujian dampak variabel pelatihan kerja dan profesionalisme instruktur terhadap kompetensi kerja tanpa memberikan perlakuan atau manipulasi terhadap variabel yang diteliti. Peneliti hanya mengukur dan menganalisis hubungan sebab-akibat berdasarkan data yang dikumpulkan melalui kuesioner dan observasi di lapangan. Desain ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk menggambarkan kondisi aktual serta menjelaskan pengaruh antar variabel secara statistik.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Kothari, (2022) yang menyatakan penelitian *ex-post facto* adalah penelitian yang menyelidiki hubungan sebab akibat ketika peneliti tidak dapat memanipulasi variabel independen, karena peristiwa sudah terjadi sebelum penelitian dilakukan. Dengan demikian, desain *ex post facto* ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh pemahaman yang akurat mengenai

pengaruh pelatihan kerja dan profesionalisme instruktur terhadap kompetensi kerja peserta. sekaligus memberikan gambaran kondisi aktual di tempat pelatihan kerja yang dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan dan pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia.

3.2.2 Pendekatan Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain kausal *desain ex post facto* dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Desain ini dipilih karena penelitian berfokus pada pengujian dampak variabel pelatihan kerja dan profesionalisme instruktur terhadap kompetensi kerja tanpa memberikan perlakuan atau manipulasi terhadap variabel yang diteliti. Peneliti hanya mengukur dan menganalisis hubungan sebab-akibat berdasarkan data yang dikumpulkan melalui kuesioner dan observasi di lapangan. Desain ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk menggambarkan kondisi aktual serta menjelaskan pengaruh antar variabel secara statistik.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Kothari, (2022) yang menyatakan penelitian *ex-post facto* adalah penelitian yang menyelidiki hubungan sebab akibat ketika peneliti tidak dapat memanipulasi variabel independen, karena peristiwa sudah terjadi sebelum penelitian dilakukan. Dengan demikian, desain *ex post facto* ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh pemahaman yang akurat mengenai pengaruh pelatihan kerja dan profesionalisme instruktur terhadap kompetensi kerja peserta. sekaligus memberikan gambaran kondisi aktual di tempat pelatihan kerja yang dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan dan pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Arikunto, (2023) Populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian, baik kecil maupun besar yang memiliki karakteristik tertentu sesuai dengan tujuan penelitian. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh peserta yang mengikuti pelatihan kerja dengan jumlah 144 orang peserta tahun ajaran 2024. Peserta tersebut tersebar pada sembilan jurusan, yaitu Pemeliharaan kendaraan ringan sistem konvensional, menjahit pakaian, *computer operator*

asistant, tata rias kecantikan, pengoperasian mesin bubut, pembuatan roti dan kue, *plate welder SMAW 3G-UP PF*, *service* sepeda motor konvensional, dan pengelolaan administrasi perkantoran.

3.3.2 Sampel

Menurut Zikmund *et al.*, (2024) Sampel merupakan sekumpulan elemen yang dipilih dari populasi target dan digunakan untuk tujuan pengukuran dan analisis generalisasi. Dengan kata lain, sampel adalah sebagian elemen atau anggota populasi yang dipilih melalui teknik tertentu sehingga dapat mewakili karakteristik populasi dan menjadi dasar peneliti dalam menarik kesimpulan. Dalam penelitian, pemilihan sampel yang *representatif* menjadi sangat penting karena kualitas sampel akan menentukan sejauh mana hasil penelitian dapat digeneralisasikan. Sampel yang dipilih dengan tepat memungkinkan peneliti memperoleh data yang akurat, efisien, dan sesuai dengan tujuan penelitian.

Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus *slovin* karena populasi peserta di UPTD Balai Latihan Kerja Kota Prabumulih berjumlah 144 orang peserta, dan penelitian membutuhkan ukuran sampel yang efisien namun tetap representatif dengan tingkat presisi sebesar 10%. Berikut adalah rumus slovin yang diterapkan dalam penelitian ini:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{144}{1 + 144 (0,1)^2} = 59,01 = 59$$

Keterangan:

- n : Jumlah sampel
 N : Jumlah Populasi (144 peserta)
 e : Batas kesalahan (eror tolerance) 10%

Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 59 responden.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel atau contoh yang benar-benar dapat berfungsi sebagai contoh, atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dengan jenis *stratified random sampling*. Menurut Fraenkel *et al.*, (2023) *Probability sampling* adalah

prosedur pemilihan sampel dimana seluruh anggota populasi memiliki peluang yang sama atau peluang yang dapat diukur untuk dipilih. *Simple random sampling* adalah prosedur sampling yang memilih sejumlah individu dari populasi tanpa pola tertentu sehingga setiap unit memiliki probability yang sama untuk dipilih.

Teknik ini digunakan karena populasi penelitian terbagi menjadi beberapa bagian atau strata, sehingga setiap bagian perlu terwakili secara proporsional dalam sampel. Dengan populasi sebanyak 144 peserta yang terbagi ke dalam 9 jurusan di UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Prabumulih, penulis mengambil sampel sebanyak 59 peserta. Pengambilan sampel dilakukan secara acak dengan menggunakan cara undian yang melibatkan seluruh anggota populasi sebanyak 144 peserta yang terdiri dari masing-masing jurusan, sehingga sampel yang diperoleh dapat mewakili seluruh populasi dan hasil penelitian menjadi lebih valid.

3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.4.1 Variabel Penelitian

Menurut Fraenkel *et al.*, (2023) Variabel penelitian adalah karakteristik yang dapat memiliki lebih dari satu nilai, yang diteliti untuk menemukan bagaimana variabel tersebut berhubungan atau memengaruhi variabel lainnya. Variabel ini bisa berbeda atau berubah antar objek dalam satu kelompok, sehingga bisa dianalisis dan diambil kesimpulannya. Dengan kata lain, variabel adalah komponen utama. Pada penelitian ini penulis menggunakan 2 jenis variabel, yaitu:

a. Variabel Independen (X)

Variabel independen adalah variabel yang berperan sebagai faktor penyebab atau pemicu dalam suatu penelitian. Variabel ini dipilih peneliti untuk melihat bagaimana perubahan atau perbedaan yang terjadi padanya dapat menimbulkan dampak terhadap variabel lain. Disebut sebagai variabel bebas karena keberadaannya tidak dipengaruhi oleh variabel lain dalam model penelitian, tetapi justru menjadi sumber yang memengaruhi variabel terikat. Pada penelitian ini terdapat dua variabel independen, yaitu:

1. Pelatihan Kerja (X_1)

Oleh Afandi, (2018); Lourensus, (2021) menjelaskan bahwa pelatihan kerja sebagai proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Secara garis besar untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta kemampuan karyawan agar dapat melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara efektif dan efisien.

2. Profesionalisme Instruktur (X_2)

Profesionalisme merupakan suatu kemampuan dan keterampilan yang dimiliki seorang instruktur atau guru untuk melakukan melaksanakan proses pelatihan secara efektif dan sesuai standar profesi. Menurut Rihan & Sanda, (2023), menjelaskan bahwa profesionalisme instruktur memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap hasil belajar mengajar peserta pelatihan.

b. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen adalah variabel yang menjadi hasil, akibat, atau dampak dari perubahan pada variabel lain dalam penelitian. Variabel ini disebut juga variabel terikat karena nilainya dipengaruhi atau ditentukan oleh variabel independen. Peneliti mengukur variabel dependen untuk melihat seberapa besar pengaruh atau dampak yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel yang diteliti.

Dalam penelitian ini, variabel dependennya adalah Kompetensi Kerja (Y)

Menurut Liana, (2023) kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki seseorang untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan baik.

3.4.2 Operasional Variabel Penelitian

Menurut Ary *et al.*, (2025) Operasional variabel adalah representasi empiris dari suatu konsep, yang dituangkan dalam indikator dan prosedur pengukuran sehingga dapat direplikasi dan uji validitas maupun reliabilitasnya. Operasional variabel bertujuan untuk memberikan kejelasan pengukuran variabel, agar setiap variabel yang bersifat abstrak dapat dijabarkan menjadi indikator yang jelas, konkret, dan terukur. Dengan demikian, hasil penelitian yang diperoleh menjadi

lebih akurat, terarah, dan mudah dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Operasional variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Kuesioner
Pelatihan Kerja (X ₁)	Pelatihan kerja adalah sebagai proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja seseorang dalam melakukan pekerjaannya. (Mangkunegara; Nerys Lourensius <i>et al</i> , 2021)	1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Metode 5. Tujuan (Mangkunegara; Nerys Lourensius <i>et al</i> , 2021)	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10
Profesionalisme Instruktur (X ₂)	Profesionalisme instruktur merupakan suatu kemampuan instruktur dalam menguasai bidang materi pembelajaran, studi keahlian, dan juga menguasai struktur metode keilmuan secara luas dan mendalam. (Mulyana; Raihan kurnia <i>et al</i> , 2023)	1. Penguasaan konsep dan pola pikir 2. Penguasaan kompetensi dasar 3. Penerapan teori 4. Pemanfaatan media dan fasilitas 5. Pelaksanaan pembelajaran 6. Pelaksanaan evaluasi 7. Pemanfaatan teknologi informasi (Mulyana; Raihan kurnia <i>et al</i> , 2023)	1-2 3-4 5 6-7 8-9 10-11 12
Kompetensi Kerja (Y)	Kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki seseorang untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan baik. (Esti Liana, 2023)	1. Konsep yang relevan dengan bidangnya 2. Keterampilan 3. Sikap dan perilaku (Esti Liana, 2023)	1-3 4-5 6-8

Sumber : Data yang diolah dari berbagai jurnal :2025

3.5 Jenis Data dan Sumber Data

3.5.1 Jenis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua jenis data berdasarkan sifatnya, yaitu:

a. Data Kuantitatif

Menurut Fraenkel *et al.*, (2023) Data kuantitatif adalah data numerik yang diperoleh melalui instrumen pengukuran, yang dapat diolah menggunakan prosedur statistik untuk menjelaskan hubungan atau perbedaan variabel. Jenis data ini memberikan dasar yang kuat bagi peneliti untuk melakukan analisis statistik, seperti perhitungan, pengujian hipotesis, hingga penarikan kesimpulan yang objektif. Karena sifatnya yang terukur, data kuantitatif membantu menggambarkan suatu fenomena secara lebih tepat dan memungkinkan peneliti melihat pola, perbandingan, atau hubungan antar variabel dengan lebih akurat.

b. Data Kualitatif

Menurut Fraenkel *et al.*, (2023) Data kualitatif merupakan data berupa deskriptif verbal atau simbolik, yang diperoleh untuk memberikan pemahaman mendalam terhadap perilaku, sikap, atau fenomena yang diteliti. Melalui data kualitatif, peneliti dapat memahami konteks sosial, motivasi, serta persepsi individu atau kelompok secara lebih mendalam, sehingga memberikan gambaran yang lebih kaya tentang fenomena yang diteliti.

3.5.2 Sumber data

Sumber data merupakan individu atau materi yang menyediakan informasi yang relevan, akurat, dan dapat dipercaya untuk menjawab tujuan penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi data primer dan data sekunder, yang keduanya digunakan untuk mendukung proses analisis serta memastikan bahwa hasil penelitian memiliki dasar yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan.

a. Sumber Data Primer

Menurut Kothari, (2024) Sumber data primer data yang dikumpulkan pertama kali oleh peneliti dari sumber asli dan digunakan khusus untuk keperluan penelitian yang sedang dilakukan. Artinya, data ini bersumber dari individu atau objek yang benar-benar memahami keadaan atau situasi yang menjadi fokus kajian. Karena dikumpulkan langsung dari sumbernya, data primer bersifat orisinal, akurat, dan belum melalui proses pengolahan atau interpretasi oleh pihak lain.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang telah tersedia dalam bentuk dokumen atau publikasi, yang dikumpulkan untuk kepentingan lain dan digunakan kembali oleh peneliti Kothari, (2024). Dengan kata lain, data sekunder bukanlah data primer, namun dapat berfungsi untuk melengkapi dan memperkuat data primer.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan metode terstruktur yang diterapkan oleh peneliti untuk mengumpulkan informasi, fakta, atau data yang sesuai dengan

kebutuhan penelitian. Metode ini bertujuan untuk memperoleh data yang tepat, sah, dan dapat dipercaya agar mendukung proses analisis dalam penelitian. Berikut adalah teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian:

a. Kuesioner

Menurut Kerlinger & Lee, (2023), kuesioner adalah Instrumen pengukuran yang berisi pertanyaan atau pernyataan standar, yang dirancang untuk memperoleh respon yang dapat diukur dan dianalisis secara kuantitatif. Metode ini efektif untuk memperoleh data secara konsisten dari banyak responden dalam waktu singkat.

b. Observasi

Teknik ini memungkinkan peneliti memperoleh informasi yang autentik dan akurat karena data diperoleh dari situasi nyata, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai objek penelitian. Observasi adalah metode ilmiah untuk mengumpulkan data empiris melalui pengamatan langsung terhadap objek penelitian dengan prosedur yang terencana dan terkontrol, Kerlinger & Lee, (2023).

c. Wawancara

Kerlinger & Lee, (2023) Wawancara atau interview adalah metode pengumpulan data ilmiah melalui komunikasi langsung, yang bertujuan memperoleh data empiris yang valid dan reliabel. Wawancara membantu peneliti memperoleh informasi yang lebih lengkap, rinci, dan kaya konteks, terutama ketika menggunakan pendekatan wawancara mendalam (*in-depth interview*).

d. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang memanfaatkan dokumen, arsip, atau bahan tertulis lain yang terkait dengan fenomena penelitian. Sumber dokumen ini bisa berupa catatan, laporan, surat, buku, atau dokumen resmi lainnya. Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data ilmiah yang menggunakan bukti tertulis dan rekaman sebagai sumber data pendukung penelitian, Kerlinger & Lee, (2023).

3.7 Teknik Pengelolaan Data

Teknik pengelolaan data merupakan proses transformasi data hasil pengukuran menjadi format yang siap dianalisis, termasuk pembersihan data, pengkodean, pengujian reliabilitas, dan validitas instrumen, Hair *et al.*, (2024). Teknik pengelolaan data dalam penelitian ini meliputi *editing* data, *coding* data, *scoring* data, tabulasi data, dan analisis data.

- a. *Editing* data adalah kegiatan memeriksa kembali data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner untuk memastikan kelengkapan, kejelasan, dan konsistensi jawaban responden.
- b. *Coding* data adalah proses pemberian kode atau angka pada setiap alternatif jawaban kuesioner, dengan tujuan mempermudah pengolahan data secara statistik.
- c. *Scoring* data adalah proses pemberian skor terhadap jawaban responden berdasarkan kode yang telah ditetapkan.
- d. Tabulasi data adalah proses penyusunan data ke dalam bentuk tabel untuk memudahkan analisis yang dikelompokkan sesuai variabel penelitian.
- e. Analisis data dilakukan menggunakan teknik statistik untuk menguji hipotesis penelitian. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan profesionalisme instruktur terhadap kompetensi kerja.

3.8 Instrumen Penelitian

Ary *et al.*, (2025) menyatakan Instrumen penelitian adalah alat sistematis yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian, sehingga memungkinkan pengujian hipotesis dan analisis data.. Instrumen yang digunakan penulis dalam penelitian ini menggunakan kuesioner berupa angket. Jenis kuesioner yang digunakan adalah kusioner tertutup. yakni kuesioner yang tidak memberikan kesempatan kepada responden untuk menuliskan pendapatnya melainkan responden langsung memilih jawaban yang sudah disediakan sesuai dengan kondisi yang dialami. Pengumpulan data dalam penelitian ini didapat dari pengolahan data primer yang didapat dari kuesioner, dengan tujuan agar kuesioner yang dibagikan kepada responden dapat mengukur apa yang seharusnya diukur sehingga didapatkan kebenarannya.

Menurut Widodo *et al.*, (2023) Pada penggunaan skala Likert, variabel yang akan diukur, dijabarkan menjadi indikator-indikator variabel. Berdasarkan indikator-indikator tersebut akan dibuat suatu pertanyaan/pernyataan yang akan digunakan sebagai item pada instrumen. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negative. Untuk keperluan nilai setiap jawaban dapat ditentukan dengan skala pengukuran skor yang dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut:

Tabel 3.2 Skor Skala Likert

No	Jawaban	Kode	Skor
1.	Sangat Setuju	(SS)	Skor 5
2.	Setuju	(S)	Skor 4
3.	Netral	(N)	Skor 3
4.	Tidak Setuju	(TS)	Skor 2
5.	Sangat Tidak Setuju	(STS)	Skor 1

3.8.1 Uji Validitas

Menurut Cohen *et al.*, (2023) Validitas berkaitan dengan keabsahan interpretasi data penelitian, bukan hanya pada instrument, tetapi juga pada proses pengumpulan dan analisis data. Jadi pengujian validitas itu mengacu pada sejauh mana suatu instrument dalam menjalankan fungsi. Suatu alat pengukur dikatakan valid, apabila alat itu mengukur apa yang perlu diukur oleh alat tersebut misalnya mengukur berat suatu benda dengan menggunakan timbangan.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *korelasi pearson product-moment (pearson)* dengan menggunakan metode *corrected item* dan alat bantu perhitungan dalam penelitian ini aplikasi *software* yang berupa program SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Sebuah pernyataan dinyatakan validitas jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat dikatakan valid dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka kuesioner dikatakan tidak valid. Hasil penelitian dapat dikatakan valid apabila memiliki kesamaan antara data yang didapat dengan data yang sesungguhnya pada objek yang diteliti.

Setelah nilai koefisien validitas tiap butir pernyataan diperoleh, selanjutnya nilai tersebut dibandingkan dengan nilai r tabel pada taraf signifikansi 10% dengan

derajat kebebasan ($df = n - 2$). Karena jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 59 orang, maka diperoleh: $df = 59 - 2 = 57$. Berdasarkan tabel *r* product moment, pada $df = 57$ dan taraf signifikansi 10% diperoleh nilai *r* tabel sebesar 0,2162. Dengan demikian, suatu butir pertanyaan dinyatakan valid apabila *r* hitung $>$ *r* tabel (0,2162), dan dinyatakan tidak valid apabila *r* hitung $<$ *r* tabel.

Perhitungan validitas dari sebuah instrumen dapat menggunakan rumus korelasi *product moment* atau dikenal juga dengan korelasi *pearson*. Adapun rumusnya adalah sebagai berikut :

$$df = n - 2$$

$$df = 59 - 2 = 57 = 0,2162$$

Keterangan:

df : Derajat kebebasan

n : Jumlah responden atau sampel penelitian

3.8.2 Uji Realibilitas

Menurut Widodo *et al.*, (2023:60) Reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Reliabilitas tes adalah tingkat keajegan (*konsistensi*) suatu tes, yakni sejauh mana suatu tes dapat dipercaya untuk menghasilkan skor yang ajeg, relatif tidak berubah walaupun diteskan pada situasi yang berbeda-beda.

Uji reliabilitas pada penelitian ini dilakukan menggunakan *Cronbach's Alpha* melalui program SPSS untuk mengetahui sejauh mana instrumen yang digunakan memiliki konsistensi internal. Suatu instrumen dinyatakan *reliabel* apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60, yang menunjukkan bahwa item-item pernyataan dalam kuesioner mampu memberikan hasil yang stabil dan konsisten apabila digunakan dalam kondisi yang sama. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Alpha* di atas batas minimal tersebut, sehingga instrumen dalam penelitian ini dinyatakan andal dan layak digunakan untuk tahap analisis selanjutnya.

3.9 Teknik Analisis Data

Ulfah *et al.*, (2022) menyatakan bahwa Teknik analisis data merupakan suatu proses mengolah data menjadi informasi baru. Proses ini dilakukan bertujuan agar karakteristik data menjadi lebih mudah dimengerti dan berguna sebagai solusi bagi suatu permasalahan, khususnya yang berkaitan dengan penelitian. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif kuantitatif. Metode deskriptif kuantitatif adalah suatu riset kuantitatif yang bentuk deskripsinya dengan angka (*statistik*).

Setelah selau kuesioner penelitian dikumpulkan, data yang diperoleh kemudian diolah melalui beberapa tahapan, dimulai dari penyutingan, pengkodean, hingga tabulasi menggunakan bantuan program SPSS. Selanjutnya, data dihitung nilai skor serta persentase dari setiap responden pada masing-masing indikator variabel penelitian, yaitu pelatihan kerja, profesionalisme instruktur, dan kompetensi peserta. Perhitungan persentase tersebut bertujuan untuk mengetahui tingkat kecenderungan jawaban responden pada setiap indikator yang diteliti.

3.9.1 Uji Asumsi Klasik

Menurut Vikaliana *et al.*, (2022) menyatakan uji asumsi merupakan salah satu syarat sebelum melakukan uji hipotesis pada penelitian kuantitatif. Hal ini dilakukan untuk mencegah terjadinya perbedaan hasil hipotesis dengan uji asumsi, sehingga menimbulkan reaksi yang beragam. Adapun uji asumsi klasik yang digunakan untuk memperoleh hasil regresi linier yang baik serta tidak bisa ada prnyimpangan asumsi klasik yang cepat terjadi dalam penggunaan model regresi yaitu sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan penilai apakah ada nilai residu normal atau tidak, model regresi yang baik ialah model yang memiliki residu dan terdistribusi secara normal, Ghozali, (2021;196).

- Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $> 0,10$, maka residual terdistribusi secara normal.
- Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $< 0,10$, maka residual tidak terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen), Purnomo & Sutadji, (2022;45).

- Jika nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.
- Jika nilai Tolerance < 0,10 atau nilai VIF >10, maka terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, Wulandari *et al.*, (2023).

- Jika nilai Sig. > 0,10, maka tidak terjadi heteroskedastisitas
- Jika nilai Sig < 0,10, maka terjadi heteroskedastisitas

3.9.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Zahriyah *et al.* (2023:55) menyatakan Analisis Regresi Linier Sederhana adalah analisis statistik yang digunakan untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variabel bebas atau variabel estimator atau variabel independent terhadap satu variabel terikat atau variabel dependent atau variabel. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji apakah variabel independen memiliki dampak terhadap variabel dependen baik secara simultan maupun parsial. Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini untuk mengetahui hubungan antar variabel yaitu Pelatihan Kerja (X_1), Profesionalisme Instruktur (X_2) dan Kompetensi Kerja (Y). Persaman regresi berganda linear dapat dilihat sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kompetensi Kerja (variabel dependen)

X_1 : Pelatihan Kerja (variabel independen)

X_2 : Profesionalisme Instruktur (variabel independen)

a : Konstanta

b_1 - b_2 : Koefisien regresi

e : Standar Error (tingkat kesalahan)

3.9.3 Analisis Koefisien Korelasi (r)

Analisis koefisien korelasi (r) pada penelitian ini digunakan untuk melihat seberapa kuat dan bagaimana arah hubungan antara variabel bebas yaitu pelatihan kerja dan profesionalisme instruktur dengan variabel terikat, yaitu kompetensi kerja peserta. Penghitungan korelasi dilakukan melalui program SPSS agar hasilnya lebih akurat, objektif, serta mengikuti standar analisis statistik. Nilai korelasi berada pada kisaran -1 sampai 1 nilai positif menunjukkan hubungan yang bergerak searah, sedangkan nilai negatif menandakan hubungan yang bergerak saling berlawanan. Semakin mendekati angka 1, berarti hubungan antar variabel semakin kuat. Melalui analisis korelasi ini, peneliti dapat memahami sejauh mana pelatihan kerja dan profesionalisme instruktur berhubungan dengan kompetensi kerja peserta di UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Prabumulih, sehingga dapat menjadi acuan awal sebelum dilanjutkan ke analisis regresi. Dengan rumus korelasi sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

- x : Variabel independent
 y : Variabel dependent
 n : Jumlah data/responden

Untuk menginterpretasikan tingkat validitas, maka koefisien korelasi dikategorikan pada kriteria yang dapat dilihat pada tabel 3.3 sebagai berikut:

Tabel 3.3 Koefisien Korelasi

Nilai r	Interpretasi
0.81 – 1.00	Sangat tinggi
0.61 – 0.80	Tinggi
0.41 – 0.60	Cukup
0.21 – 0.40	Rendah
0.00 – 0.20	Sangat Rendah

3.10 Uji Hipotesis

Menurut Vikaliana *et al.* (2022:40) mengungkapkan bahwa hipotesis merupakan dugaan sementara untuk mengetahui kebenaran maka diperlukan pengujian terhadap hipotesis yang ada, hipotesis terdiri dari hipotesis nol dan hipotesis alternatif. Uji hipotesis bertujuan untuk membuktikan apakah dugaan yang diajukan peneliti sesuai dengan data yang dianalisis. Melalui pengujian ini, peneliti dapat mengetahui apakah suatu variabel benar-benar memberikan dampak yang signifikan, sehingga hasil penelitian dapat disimpulkan secara lebih tepat. Hipotesis biasanya akan dilakukan secara simultan atau keseluruhan, dan dilakukan secara parsial atau satu persatu dengan hipotesis sebagai berikut:

3.10.1 Uji Parsial (Uji t)

Menurut Vikaliana *et al.* (2022:41) Uji parsial atau uji t adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan). kriteria yang digunakan uji ini adalah:

- a. Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel signifikansi} < 0,10$ maka terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel signifikansi} > 0,10$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

3.10.2 Uji Simultan (Uji F)

Vikaliana *et al.* (2022:40) Uji F ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama (*simultan*) variabel bebas terhadap variabel terikat. Pembuktian dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 10% dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) $df = (n-k-1)$ dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. kriteria yang digunakan uji adalah:

- a. H_0 : Variabel-variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya.
- b. H_a : Variabel-variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya.

3.10.3 Koefisien Determinasi (R^2)

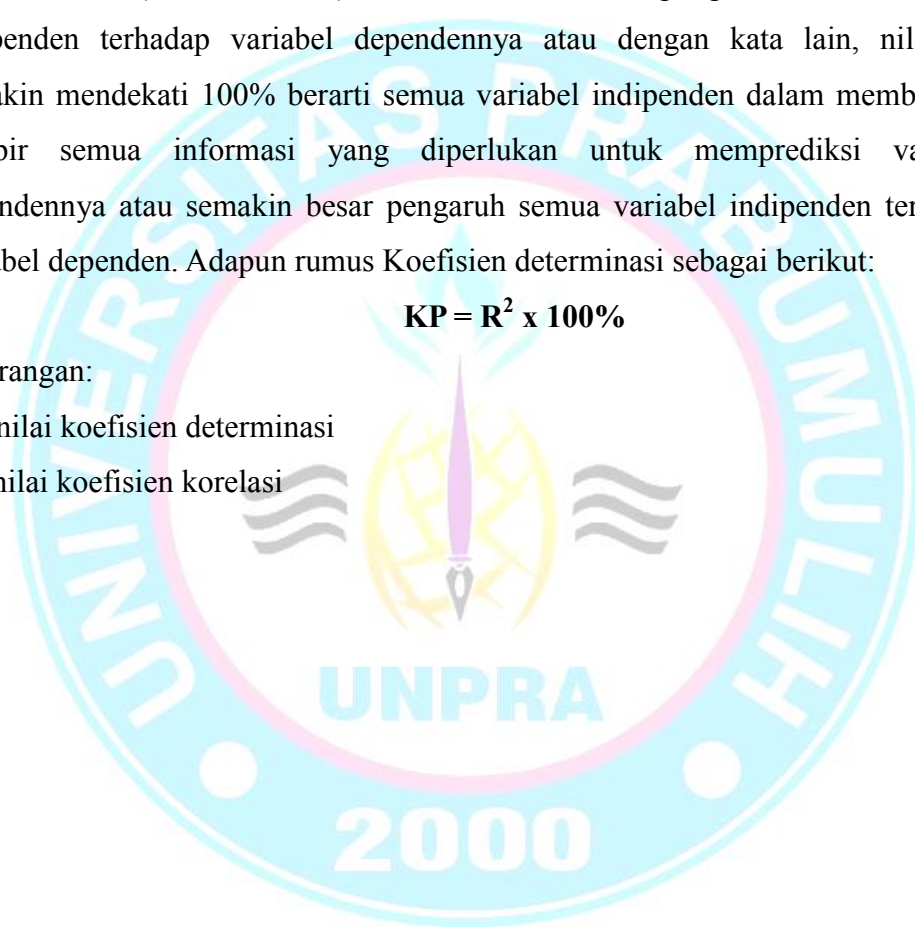
Menurut Purwanto & Sulistyastuti (dalam Vikaliani *et al.* 2023:42) koefisien determinasi yang sering disimbolkan dengan R^2 pada prinsipnya mengukur seberapa besar kemampuan model menjelaskan variasi variabel dependen. Besarnya nilai koefisien determinasi berupa *presentase*, yang menunjukkan presentase variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh model regresi. Apabila nilai koefisien determinasi dalam model regresi semakin kecil (mendekati nol) berarti semakin kecil pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependennya atau dengan kata lain, nilai R^2 semakin mendekati 100% berarti semua variabel independen dalam memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependennya atau semakin besar pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun rumus Koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KP = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KP: nilai koefisien determinasi

R^2 : nilai koefisien korelasi



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah UPTD Balai Latihan Kerja

Dengan tingkat pendidikan dan keterampilan angkatan kerja kota prabumulih yang masih berkualitas sangat rendah, maka pada tahun 1982-1998 telah dibangunnya gedung LLK (Lokal Latihan Kerja) di atas tanah seluas 2 Ha yang meliputi komplek perumahan pegawai kantor gedung *work shop*, aula didirikan pada tahun 1985 dan musala pada tahun 1998. Letak kantor LLK berada di pusat kota Prabumulih yang berjarak 3,5 Km kearah kota Palembang. Pada tahun 1985 LLK beroperasi untuk membina anak-anak yang putus sekolah dan dapat memenuhi tenaga kerja yang terampil pada umumnya khususnya Kota Prabumulih.

Pada tahun anggaran 1997-1998 LLK berganti namanya menjadi BLK UKM (Balai Latihan Kerja Usaha Kecil Menengah) dan pada tahun 2001 keluar UU No.6 tahun 2001 tentang Pembentukan Kota Prabumulih. Seiring dengan UU tersebut nama berubah dari BLK yang berada dibawah dinas tenaga kerja Kabupaten Muara Enim berubah menjadi UPTD Balai Latihan Kerja Kota Prabumulih. Kepala BLK pertama adalah Bapak Muhammad Zahib dan sekarang Kepala BLK dipimpin oleh Bapak Arief Purwadinata.

UPTD Balai Latihan Kerja merupakan salah satu program pemerintah untuk mengurangi pengangguran, mewujudkan tenaga kerja yang terampil dan kompeten untuk meningkatkan produktifitas kerja dan perluasan kesempatan kerja, serta mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, kondusif dan perbaikan syarat kerja. UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) menyelenggarakan pelatihan berbasis kompetensi untuk meningkatkan keterampilan, produktivitas, dan daya saing tenaga kerja. Aktivitas utamanya meliputi pelatihan berbasis kompetensi sesuai standar industri diberbagai bidang seperti teknik otomotif, informatika, manufaktur, tata busana dan listrik.

4.1.2 Visi dan Misi

Visi

“Terwujudnya Tenaga Kerja dan Masyarakat yang Terampil, Mandiri serta Terwujudnya Ketenangan dalam Bekerja dan Berusaha.”

Misi

1. Membangun sistem informasi dan perencanaan tenaga kerja.
2. Meningkatkan pembinaan pelatihan dan penempatan tenaga kerja serta perluasan kesempatan kerja dan daya saing kerja.
3. Pengembangan model-model lapangan kerja.
4. Menciptakan hubungan industrial yang harmonis serta jaminan sosial dan melakukan pengawasan perlindungan keselamatan tenaga kerja.
5. Meningkatkan kinerja pegawai dan operator yang profesional.

4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur Organisasi merupakan kerangka yang menggambarkan hubungan antara posisi, fungsi, dan wewenang dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Adapun susunan organisasi di UPTD Balai Latihan Kerja Kota Prabumulih Pada gambar 4.1 :



Sumber :Lampiran Peraturan Walikota Prabumulih Nomor 35 Tahun 2025

Gambar 4.1 Struktur Organisasi

4.1.4 Tugas, Wewenang dan Tanggung Jawab

Berdasarkan Peraturan Walikota Prabumulih No. 35 tahun 2025 tentang susunan organisasi, tugas dan fungsi unit pelayanan teknis daerah pasal 4 yang menjelaskan tugas, wewenang, dan tanggung jawab struktur organisasi yaitu sebagai berikut yaitu:

1. Kepala UPTD BLK

Tugas:

- a. Memimpin, merencanakan, mengoordinasikan, dan mengawasi seluruh kegiatan operasional teknis pelatihan di BLK.
- b. Menyusun program kerja, rencana anggaran, dan laporan pertanggungjawaban pelatihan.
- c. Membangun kerjasama dengan dunia usaha/industri untuk tempat on the job training (OJT) dan penempatan lulusan.
- d. Menetapkan prinsip koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi di lingkungan internal BLK.

Wewenang:

- a. Mengatur penggunaan sarana dan prasarana pelatihan.
- b. Mengusulkan instruktur dan staf teknis kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja.
- c. Mengambil langkah yang diperlukan jika terjadi penyimpangan di bawahannya.

2. Kasubag Tata Usaha

Tugas:

Kasubag Tata Usaha mempunyai tugas membantu Kepala UPTD Balai Latihan Kerja dalam pengelolaan urusan administrasi umum, kepegawaian, perencanaan, keuangan, evaluasi dan pelaporan.

Wewenang:

- a. Pelaksanaan rencana kerja UPTD BLK.

- b. Pelaksanaan urusan administrasi kepegawaian, sarana dan prasarana serta keuangan UPTD BLK.
- c. Pelaksanaan penyusunan dan penyampaian laporan kegiatan UPTD BLK secara berkala
- d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

3. Kelompok Jabatan Fungsional & Kelompok jabatan Pelaksana

Tugas:

- a. Melaksanakan kegiatan teknis operasional sesuai dengan jabatan fungsional masing-masing (contoh: Instruktur Kejuruan Las, Garmen, otomotif, Komputer).
- b. Menyusun kurikulum, modul, dan silabus pelatihan berbasis kompetensi.
- c. Memberikan bimbingan, pelatihan, dan pengajaran kepada peserta pelatihan.
- d. Melakukan evaluasi hasil belajar dan pengawasan uji kompetensi peserta.

Wewenang:

- a. Menilai hasil kerja dan kompetensi peserta pelatihan.
- b. Mengusulkan bahan peningkatan mutu pelatihan.

4.2 Data dan Deskripsi Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Pada penelitian ini responden yang diambil untuk sampel adalah peserta yang mengikuti pelatihan pada tahun 2024 di Balai Latihan Kerja Kota Prabumulih. Responden pada penelitian ini adalah sebanyak 59 peserta pelatihan yang diambil dari beberapa orang disetiap jurusan secara acak, melalui kuesioner didapat kondisi responden berdasarkan usia, berdasarkan pendidikan, dan berdasarkan jenis kelamin, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Identifikasi responden berdasarkan usia dalam penelitian ini menguraikan dan menggambarkan usia responden, dimana hasil selengkapnya dapat dilihat dari tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Orang	Persentase (%)
1.	17-25	41	69,5%
2.	26-40	18	30,5%
3.	>40	0	0%
Jumlah		59	100%

Sumber : Data diolah kuesioner 2026

Berdasarkan dari usia responden didominasi dengan usia rata-rata usia 17-30 tahun yaitu sebanyak 41 orang dengan tingkat presentase 69,5%, responden dengan usia 26-40 tahun yaitu sebanyak 18 orang dengan tingkat persentase 30,5%, dan usia responden lebih dari 40 tahun tidak ada. Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan usia 17-25 tahun lebih banyak jumlahnya dibandingkan rentan usia lainnya.

4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pengelompokan responden dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya tingkat proporsi pengelompokan jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Besarnya tingkat proporsi pengelompokan responden menurut jenis kelamin dapat dilihat melalui tabel 4.2 dibawah ini:

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Persentase (%)
1.	Laki-laki	27	45,8%
2.	Perempuan	32	54,2%
Jumlah		59	100%

Sumber : Data diolah kuesioner 2026

Dari hasil kuisisioner yang disebarkan ditemukan bahwa responden perempuan lebih dominan yang dibandingkan dengan laki-laki. Dari data diatas hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa responden didominasi oleh perempuan sebanyak 32 orang dengan tingkat persentase 54,2%

4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan maka dapat diketahui bahwa pendidikan pada peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Prabumulih dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah orang	Persentase (%)
1.	SMA/SMK	56	94,9%
2.	Diploma III	3	5,1%
3.	Strata I	0	0%
Jumlah		59	100%

Sumber : Data diolah kuesioner 2026

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui pendidikan terakhir peserta pada pelatihan rata-rata berpendidikan SMA/ SMK berjumlah 56 orang dengan tingkat pesersentase 94,9%, responden dengan pendidikan diploma III berjumlah 3 orang dengan tingkat persentase 5,1%, dan responden dengan pendidikan terakhir strata 1 tidak ada.

4.2.2 Deskripsi Tanggapan Responden

Berdasarkan data yang telah diperoleh hasil onservasi dilapangan melalui pembagian kuisisioner kepada seluruh responden yang berjumlah 59 orang. Bahwa tanggapan responden terkait dengan variabel pelatihan kerja dan profesionalisme instruktur terhadap kompetensi kerja.

Kriteria skala rata-rata jawaban responden adalah:

1. 1,0 – 1,80 = Sangat Tidak Baik
2. 1,81 – 2,60 = Tidak Baik
3. 2,61 – 3,40 = Kurang Baik
4. 3,41 – 4,20 = Baik
5. 4,20 – 5,00 = Sangat Baik

Syarat rata-rata diatas untuk memberikan penilaian dalam menjawab pertanyaan yang ada dalam kuesioner.

4.2.2.1 Tanggapan Responden Terhadap Pelatihan Kerja (X_1)

Untuk mengetahui penilaian dari 59 responden terhadap variabel pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja Kota Prabumulih, maka diberikan 10 butir pertanyaan yang berkaitan dengan pelatihan. Dimana nilai rata-rata hasil pertanyaan responden dapat dilihat hasilnya pada tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4 Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan Kerja (X_1)

No	Pelatihan kerja	Frekuensi										Total	$\bar{x}_1$	
		SS/5		S/4		N/3		TS/2		STS/1				
1	Pertanyaan 1	28	140	23	92	8	24	0	0	0	0	59	256	4,34
2	Pertanyaan 2	22	110	32	128	4	12	1	2	0	0	59	252	4,27
3	Pertanyaan 3	31	155	21	84	7	21	0	0	0	0	59	260	4,41
4	Pertanyaan 4	22	110	31	124	6	18	0	0	0	0	59	252	4,27
5	Pertanyaan 5	34	170	21	84	4	12	0	0	0	0	59	266	4,51
6	Pertanyaan 6	25	125	29	116	5	15	0	0	0	0	59	256	4,34
7	Pertanyaan 7	28	140	25	100	6	18	0	0	0	0	59	258	4,37
8	Pertanyaan 8	25	125	30	120	4	12	0	0	0	0	59	257	4,36
9	Pertanyaan 9	31	155	23	92	5	15	0	0	0	0	59	262	4,44
10	Pertanyaan 10	23	115	32	128	4	12	0	0	0	0	59	255	4,32
Nilai Rata-Rata														4,36

Sumber : Data yang diolah 2026

Berdasarkan data pada tabel 4.4 data dapat dilihat bahwa nilai rata-rata tanggapan responden terhadap variabel pelatihan kerja adalah sebesar 4,36. Hal ini dapat menunjukkan bahwa pelatihan kerja yang ada pada UPTD Balai Latihan Kerja Kota Prabumulih sangat baik.

4.2.2.2 Tanggapan Responden Terhadap Profesionalisme Instruktur (X_2)

Untuk mengetahui penilaian dari 59 responden terhadap variabel profesionalisme instruktur di UPTD Balai Latihan Kerja Kota Prabumulih, maka diberikan 12 butir pertanyaan yang berkaitan dengan Profesionalisme Instruktur. Dimana rata-rata nilai responden dapat dilihat hasilnya pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Profesionalisme Instruktur (X_2)

No	Profesionalisme Instruktur	Frekuensi										Total	$\bar{x}_2$	
		SS/5		S/4		N/3		TS/2		STS/1				
1	Pertanyaan 1	36	180	21	84	2	6	0	0	0	0	59	270	4,58
2	Pertanyaan 2	17	85	37	148	5	15	0	0	0	0	59	248	4,20
3	Pertanyaan 3	34	170	23	92	1	3	1	2	0	0	59	267	4,53
4	Pertanyaan 4	22	110	35	140	2	6	0	0	0	0	59	256	4,34
5	Pertanyaan 5	37	185	19	76	3	9	0	0	0	0	59	270	4,58
6	Pertanyaan 6	23	115	35	140	1	3	0	0	0	0	59	258	4,37
7	Pertanyaan 7	32	160	24	96	3	9	0	0	0	0	59	265	4,49
8	Pertanyaan 8	25	125	32	128	2	6	0	0	0	0	59	259	4,39
9	Pertanyaan 9	38	190	21	84	0	0	0	0	0	0	59	274	4,64
10	Pertanyaan 10	22	110	34	136	3	9	0	0	0	0	59	255	4,32
11	Pertanyaan 11	33	165	24	96	2	6	0	0	0	0	59	267	4,53
12	Pertanyaan 12	18	90	35	140	6	18	0	0	0	0	59	248	4,20
Nilai Rata-Rata														4,43

Sumber : Data yang diolah 2026

Berdasarkan data pada tabel 4.5 diatas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata tanggapan responden terhadap variabel profesionalisme instruktur adalah sebesar 4,43. Hal ini dapat menunjukkan bahwa profesionalisme instruktur pada UPTD Balai Latihan Kerja Kota Prabumulih sangat baik

4.2.2.3 Tanggapan Responden Terhadap Kompetensi Kerja (Y)

Untuk mengetahui penilaian dari 59 responden terhadap variabel kompetensi kerja pada peserta pelatihan di Balai latihan kerja Kota Prabumulih, maka diberikan 8 butir pertanyaan yang berkaitan dengan kompetensi kerja. Dimana nilai rata-rata hasil pertanyaan responden dapat dilihat hasilnya pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi Kerja (Y)

No	Kompetensi Kerja	Frekuensi										TOTAL	Ȳ	
		SS/5		S/4		N/3		TS/2		STS/1				
1	Pertanyaan 1	21	105	26	104	12	36	0	0	0	0	59	245	4,15
2	Pertanyaan 2	20	100	35	140	4	12	0	0	0	0	59	252	4,27
3	Pertanyaan 3	31	155	20	80	7	21	1	2	0	0	59	258	4,37
4	Pertanyaan 4	29	145	30	120	0	0	0	0	0	0	59	265	4,49
5	Pertanyaan 5	31	155	23	92	4	12	1	2	0	0	59	261	4,42
6	Pertanyaan 6	24	120	33	132	2	6	0	0	0	0	59	258	4,37
7	Pertanyaan 7	34	170	22	88	3	9	0	0	0	0	59	267	4,53
8	Pertanyaan 8	23	115	32	128	4	12	0	0	0	0	59	255	4,32
Nilai Rata-Rata														4,37

Sumber : Data yang diolah 2026

Berdasarkan data pada tabel 4.6 diatas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata responden terhadap variabel terhadap kompetensi kerja sebesar 4,37. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi kerja peserta pada UPTD Balai latihan Kerja Kota Prabumulih sangat baik.

4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian

Untuk mengetahui bahwa instrumen dalam penelitian ini merupakan alat ukur yang akurat dan dapat dipercaya maka diperlukan pengujian data yaitu menggunakan program IBM *Statistical For Product and Service Solution* (SPSS) versi 26. Variabel yang diuji adalah variabel bebas yaitu pelatihan (X_1), profesionalisme Instruktur (X_2), dan kompetensi kerja (Y).

4.3.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk membuktikan ketepatan butir-butir soal dalam instrumen penelitian dan mengukur kejelasan kerangka dalam sebuah penelitian. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel ($n-2$) = $59-2 = 57$ menggunakan uji dua arah, dalam hal ini adalah jumlah sampel dan $\alpha = 0,10$. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif, maka indikator tersebut dinyatakan valid. Diketahui nilai $r_{\text{tabel}} \alpha = 0,10$ $df = 59-2 = 57$ sehingga hasil r_{tabel} sebesar 0,2162. Adapun hasil dari uji validitas dapat dilihat pada tabel 4.7, 4.8, dan 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan kerja (X_1)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	82.9153	51.700	.776	.708
P2	82.9831	55.120	.462	.732
P3	82.8475	53.580	.593	.722
P4	82.9831	55.362	.458	.733
P5	82.7458	54.158	.605	.724
P6	82.9153	56.355	.355	.739
P7	82.8814	53.727	.609	.722
P8	82.8983	55.127	.511	.730
P9	82.8136	54.844	.504	.729
P10	82.9322	55.375	.492	.732
TOTAL	43.6271	15.031	1.000	.798

Sumber : Data primer yang diolah 2026 (SPSS 26)

Tabel 4.7 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai validitas untuk masing-masing butir pertanyaan variabel pelatihan kerja (X_1). Nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana r_{tabel} sebesar 0,216. Sehingga dapat disimpulkan masing-masing item pertanyaan valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Profesionalisme Instruktur (X_2)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	101.7288	48.925	.697	.706
P2	102.1017	50.576	.462	.719
P3	101.7797	48.692	.647	.706
P4	101.9661	50.895	.455	.721
P5	101.7288	50.753	.429	.721
P6	101.9492	50.808	.496	.719
P7	101.8136	50.499	.456	.719
P8	101.9153	50.665	.473	.719
P9	101.6610	51.090	.494	.721
P10	101.9831	53.189	.146	.737
P11	101.7797	49.864	.567	.714
P12	102.1017	49.989	.507	.716
TOTAL	53.1525	13.683	1.000	.781

Sumber : Data primer yang diolah 2026 (SPSS 26)

Tabel 4.8 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai untuk masing-masing butir pertanyaan variabel profesionalisme instruktur (X_2). Nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana r_{tabel} sebesar 0,216. Namun dari 12 butir pernyataan terdapat satu butir pertanyaan, yaitu pertanyaan P10 dengan nilai r_{hitung} sebesar 0,146 lebih kecil dari r_{tabel} maka dinyatakan tidak valid. Pertanyaan tersebut tetap dipertahankan relevan dengan indikator yang sama atau keterwakilan dengan pertanyaan lain yang dinyatakan valid.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi Kerja (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	65.7627	21.701	.805	.639
P2	65.7119	24.829	.430	.694
P3	65.5085	25.116	.321	.704
P4	65.4407	26.251	.262	.713
P5	65.4746	24.840	.399	.696
P6	65.5424	25.908	.289	.710
P7	65.4237	25.352	.335	.704
P8	65.6271	24.169	.570	.681
TOTAL	34.9661	6.964	1.000	.624

Sumber : Data primer yang diolah 2026 (SPSS 26)

Tabel 4.9 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai validitas untuk masing-masing butir pertanyaan variabel kompetensi kerja (Y). Nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana r_{tabel} sebesar 0,216. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing item pertanyaan valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

4.3.2 Uji Realibilitas

Dalam mengukur reabilitas penelitian ini menggunakan *cronbach's alpha* atau konsistensi internal diantara item-item pertanyaan dalam sebuah instrumen. Pengambilan keputusan berdasarkan koefisien nilai Alpha jika nilai *cronbach's alpha* $> 0,6$ maka pertanyaan realibel dan apabila hasil tersebut sebaliknya, maka dinyatakan tidak realibel. Apabila hasil dari uji resabilitas dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Alpha	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	0,798	0,60	<i>Reliabel</i>
Profesionalisme Instruktur (X2)	0,781	0,60	<i>Reliabel</i>
Kompetensi Kerja (Y)	0,624	0,60	<i>Reliabel</i>

Sumber : Data Primer yang diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan data tabel diatas dapat dilihat semua variabel adalah positif dan lebih besar *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ yaitu pelatihan kerja (X₁) sebesar 0,798, profesionalisme instruktur (X₂) sebesar 0,781, dan kompetensi Kerja (Y) sebesar 0,624. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian ini dikatakan *reliabel*.

4.3.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik diperlukan agar inteprestasi hasil dari analisis regresi tidak terganggu dan diperoleh adanya ketepatan model. Dalam pengujian asumsi klsik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

4.3.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residul memiliki distribusi normal. Penelitian ini menggunakan uji statistik non-paerametrik *kolmogrov-smirnov* (K-S). Uji statistik *kolmogrov-smirnov* (1-sampel K-S), apabila nilai signifikan $< 0,10$ maka data tidak

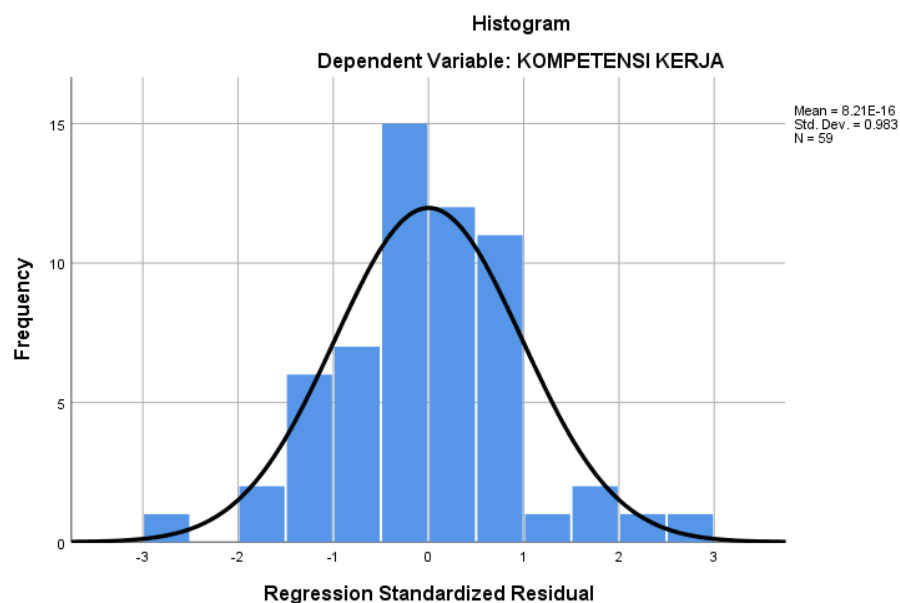
berdistribusi normal dan sebaliknya jika nilai signifikan $>0,10$ maka data berdistribusi normal dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut:

**Tabel 4.11 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.94980137
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.104
	Negative	-.079
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.178 ^c

Sumber : Data Primer yang diolah 2026 (SPSS 26)

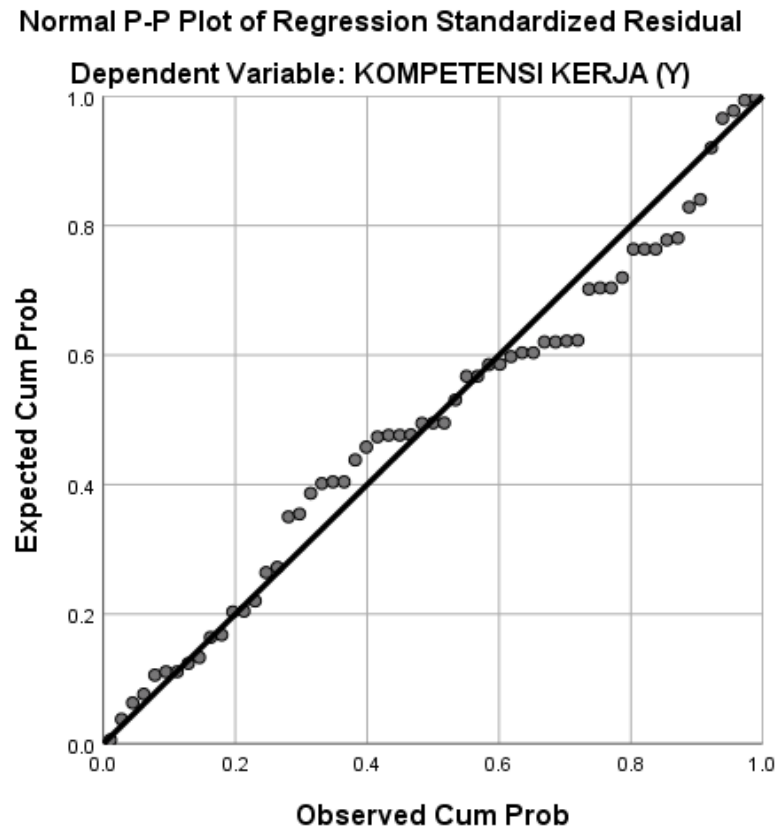
Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan hasil uji normalitas nilai signifikasinya $0,178 > 0,10$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal dan plotting data residul akan dibandingkan dengan garis diagonalnya dapat dilihat pada gambar 4.2 dan 4.3 sebagai berikut:



Sumber : Data primer diolah 2026 (SPSS 26)

Gambar 4.2 Grafik Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan dari hasil grafik di atas menunjukkan bahwa batang- batang biru pada grafik mengikuti pola garis melengkung dan tidak miring ke satu sisi secara ekstrem, grafik ini menunjukkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi.



Sumber : Data primer diolah 2026 (SPSS 26)

Gambar 4.3 Hasil Uji Normal P-plot

Berdasarkan data hasil dari grafik diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, maka dapat disimpulkan model regresi memenuhi unsur normalitas.

4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitaas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi apakah antara variabel-variabel independent yang digunakan mempunyai multikolinearitas yang tinggi atau tidak dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), jika terdapat nilai tolerance $> 0,10$ atau nilai VIF $< 10,0$ maka dikatakan tidak ada multikolinearitas. Berikut hasil uji multikolinearitas SPSS 26 dapat dilihat pada tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.523	3.968		2.148	.036		
	PELATIHAN KERJA (X1)	.269	.077	.395	3.508	.001	.768	1.302
	PROFESIONALISME INSTRUKTUR (X2)	.277	.080	.388	3.444	.001	.768	1.302

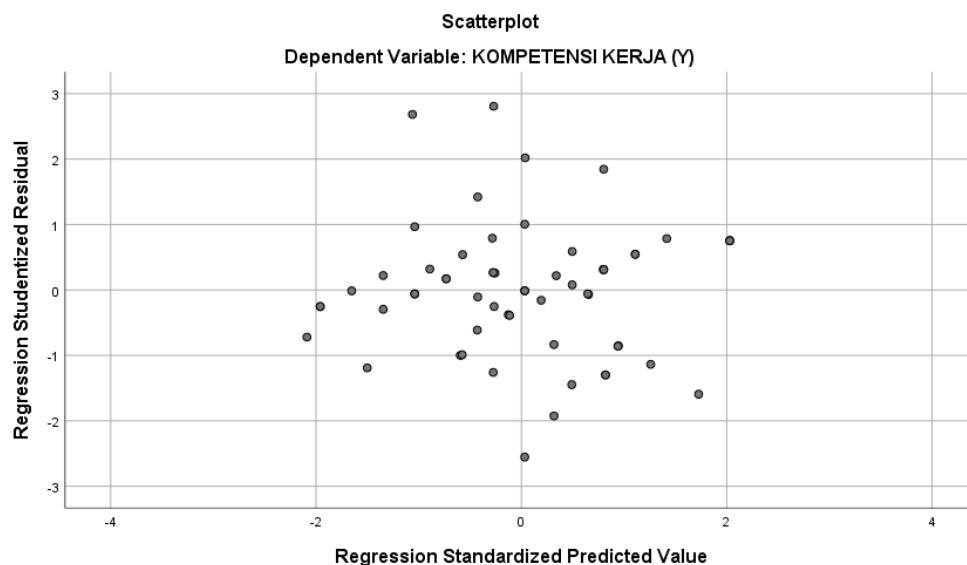
a. Dependent Variable: KOMPETENSI KERJA (Y)

Sumber : Data primer diolah 2026 (SPSS 26)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel pelatihan kerja (X_1) dan variabel profesionalisme instruktur (X_2) tersebut memiliki nilai VIF sebesar 1,302 < 10 dan nilai tolerance sebesar 0,768 $> 0,10$, sehingga dapat disimpulkan bahwa model tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

4.3.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 4.4 berikut:

**Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 4.4 diatas diperoleh dari olahan SPSS 26 yang dapat dilihat titik-titik tidak membentuk pola tertentu. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala atau masalah heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

4.3.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu persamaan yang menggambarkan pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat atau digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau parsial antara independen (X) dan variabel dependen (Y). Berikut hasil analisis linier berganda dalam penelitian ini yang menggunakan program SPSS versi 26 Statistic. Hasil analisis regresi sederhana dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut ini:

Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.523	3.968		2.148	.036		
	PELATIHAN KERJA (X1)	.269	.077	.395	3.508	.001	.768	1.302
	PROFESIONALISME INSTRUKTUR (X2)	.277	.080	.388	3.444	.001	.768	1.302

a. Dependent Variable: KOMPETENSI KERJA (Y)

Sumber : Data primer yang diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan Tabel 4.13, hasil analisis regresi linier berganda antara variabel Pelatihan Kerja (X₁) dan Profesionalisme Instruktur (X₂) terhadap Kompetensi Kerja (Y) diperoleh nilai sebesar 8,523, koefisien regresi 0,269 dan 0,277. Sehingga persamaan regresi linier berganda:

$$Y = 8,523 + 0,269 X_1 + 0,277 X_2 + e$$

Penjelasan:

- Konstanta sebesar 8,523 menunjukkan nilai kompetensi kerja saat Pelatihan Kerja dan Profesionalisme Instruktur tetap, maka Kompetensi Kerja nilainya sebesar 8,523.
- Koefisien pelatihan kerja (X₁) sebesar 0,269 bernilai positif, artinya setiap peningkatan satu satuan (% atau poin), maka Kompetensi Kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,269 satuan.

- c. Koefisien profesionalisme instruktur (X_2) sebesar 0,277 bernilai positif, artinya setiap peningkatan satu satuan (% atau poin), maka Kompetensi Kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,277 satuan.

4.3.5 Analisis Koefisien Korelasi (r)

Koefisien korelasi (r) merupakan koefisien yang menggambarkan kedekatan hubungan antara dua variabel dengan menggunakan SPSS versi 26, hasil uji korelasi dapat dilihat pada tabel 4.14 sebagai berikut:

Tabel 4.14 Hasil Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.674 ^a	.454	.435	1.984

Sumber : Data primer yang diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat dilihat nilai r, yaitu sebesar 0,674 artinya nilai koefisien korelasi (r) berada direntan 0,61-0,80. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel bebas dan terikat dinyatakan kuat.

4.4 Hasil Uji Hipotesis

Analisis uji hipotesis dalam penelitian ini dibantu oleh alat uji SPSS 26 dan dilakukan dengan dua cara yaitu, Uji t (Parsial) yaitu uji masing-masing setiap variabel penelitian dan Uji F (Simultan) uji secara bersama-sama variabel penelitian. Adapun penjelasan uji tersebut sebagai berikut:

4.4.1 Uji Parsial (t)

Uji yang dilakukan pada pengujian hipotesis yang kesatu dan kedua yakni menggunakan uji t. Pengujian dilakukan menggunakan SPSS versi 26 dengan tingkat signifikansi 0,10 atau 10%. Berikut pengambilan keputusan pada uji t:

1. Jika nilai t-hitung > t-tabel atau signifikasi (Sig) < 0,10, maka H_0 ditolak H_a diterima dan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2. Jika nilai $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ atau signifikansi (Sig) $> 0,10$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak dan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Adapun hasil dari uji t dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut:

Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.523	3.968		2.148	.036
	PELATIHAN KERJA (X1)	.269	.077	.395	3.508	.001
	PROFESIONALISME INSTRUKTUR (X2)	.277	.080	.388	3.444	.001

a. Dependent Variable: KOMPETENSI KERJA (Y)

Sumber : Data Primer yang diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) pada tabel 4.15, diperoleh nilai t-tabel sebesar 1,672. Nilai t-tabel tersebut ditentukan berdasarkan derajat kebebasan (df) = $n-2$ ($59-2 = 57$) pada taraf signifikansi (α) = 0,10 dengan menggunakan uji dua arah. Hasil pengujian menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kepuasan kerja sebagai berikut:

- Diketahui Nilai t_{hitung} untuk variabel pelatihan kerja (X_1) sebesar 3,508, kemudian nilai pada tabel distribusi (0,10), dan $df = 57$ nilai t_{tabel} sebesar 1,672. Maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,508 > 1,672$) dan sig 0,001 $< 0,10$ yang artinya ada alasan kuat pada H_1 diterima dan benar adanya bahwa ada pengaruh pelatihan kerja (X_1).
- Diketahui Nilai t_{hitung} , untuk variabel profesionalisme instruktur (X_2) sebesar 3,444, kemudian nilai pada tabel distribusi (0,10), dan $df = 57$ sebesar 1,672. Maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,444 > 1,672$) dan sig 0,001 $< 0,10$ yang artinya ada alasan kuat pada H_2 diterima dan benar adanya bahwa ada pengaruh profesionalisme instruktur (X_2).

4.4.2 Uji Simultan (F)

Uji yang dilakukan pada pengujian hipotesis yang ketiga yakni menggunakan uji F. Pengujian dilakukan menggunakan SPSS versi 26 dengan tingkat signifikansi 0,10 atau 10%. Berikut pengambilan keputusan pada uji F:

- Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ dan nilai signifikansi $< 0,10$ maka H_0 dan H_a diterima. Artinya variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ dan nilai signifikansi $> 0,10$ maka H_0 dan H_a ditolak. Artinya variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Berikut hasil pengujian simultan (Uji F) yang dapat dilihat dari tabel 4.16:

Tabel 4.16 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	183.432	2	91.716	23.293	.000 ^b
	Residual	220.500	56	3.938		
	Total	403.932	58			

Sumber : Data primer yang diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 23,293 sedangkan hasil F_{tabel} distribusi tingkat signifikan 0,10, $df_1 = k-1 = 2-1 = 1$ dan $df_2 = n-k-1 = 59-2-1 = 56$ adalah sebesar 2,80. $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau $23,293 > 2,80$, dapat diartikan bahwa variabel pelatihan kerja dan profesionalisme instruktur secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.4.3 Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Uji determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi variabel dependen. Nilai determinasi antara nol dan satu semakin mendekati angka 1, maka semakin besar proporsi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen. Sebaliknya jika mendekati angka nol, maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat kecil. Adapun hasil dari uji koefisien determinasi berganda (R^2) bisa dilihat pada tabel 4.17 sebagai berikut:

Tabel 4.17 Hasil Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.674 ^a	.454	.435	1.984

Sumber : Data primer yang diolah 2026 (SPSS 26)

Hasil perhitungan regresi pada tabel 4.17 menunjukkan bahwa koefisien determinasi *Adjusted R Square* yang diperoleh yaitu sebesar 0,435 atau 43,5%. Hal ini berarti sisanya 56,5% dipengaruhi oleh faktor variabel oleh lainnya yang tidak menjadi variabel dalam penelitian ini.

4.5 Pembahasan

Dari hasil yang dilakukan oleh penelitian yang diperoleh melalui uji secara *statistic* menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja (X_1) dan profesionalisme instruktur (X_2) berpengaruh terhadap kompetensi kerja (Y) pada UPTD Balai Latihan Kerja Kota Prabumulih sebagai berikut:

4.5.1 Pengaruh Pelatihan Kerja (X_1) Terhadap Kompetensi Kerja (Y)

Hipotesis pertama (H_1) menyatakan bahwa pelatihan kerja (X_1) berpengaruh terhadap kompetensi kerja (Y). Berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi pelatihan kerja (X_1) satu satuan (%), maka kompetensi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,269 dan sebaliknya jika menurun satu satuan (%) maka kompetensi kerja (Y) akan menurun sebesar 0,269. Pelatihan kerja (X_1) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel kompetensi kerja (Y). Dimana bisa dilihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,508 > 1,672$, dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,10$. Artinya dapat disimpulkan bahwa H_0 dan H_1 diterima yang berarti adanya pengaruh secara positif dan signifikan antara pelatihan kerja (X_1) terhadap kompetensi kerja (Y) pada UPTD Balai Latihan Kerja.

Hal ini sejalan dengan temuan Lestari (2023), yang menjelaskan bahwa pelatihan kerja berbasis SKKNI memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kompetensi kerja baik pada aspek pengetahuan, keterampilan, maupun sikap kerja. Meskipun demikian terdapat perbedaan pada jenis bidang

yang dikaji, objek dan sampel penelitian. Penelitian terdahulu melibatkan 30 orang peserta yang mengikuti pelatihan pada bidang operator komputer madya di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Kulon Progo, Daerah Istimewa Yogyakarta. Sementara itu, penelitian saat ini melibatkan sampel yang luas, yaitu 59 peserta dari 9 jurusan yang berbeda di Balai latihan Kerja Kota Prabumulih. Hal ini menegaskan bahwa pengaruh positif pelatihan kerja bersifat konsisten diberbagai lokasi dan ilmu.

4.5.2 Pengaruh Profesionalisme Instruktur (X_2) Terhadap Kompetensi Kerja (Y)

Hipotesis kedua (H_2) menyatakan bahwa profesionalisme instruktur (X_2) berpengaruh terhadap kompetensi kerja (Y). Berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi profesionalisme instruktur (X_2) satu satuan(%), maka kompetensi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,277 dan sebaliknya jika menurun satu satuan (%) maka kompetensi kerja (Y) akan menurun sebesar 0,277. profesionalisme instruktur (X_2) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel kompetensi kerja (Y). Dimana bisa dilihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,444 > 1,672$, dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,10$. Artinya dapat disimpulkan bahwa H_0 dan H_2 diterima yang berarti adanya pengaruh secara positif dan signifikan antara profesionalisme instruktur (X_2) terhadap kompetensi kerja (Y) pada UPTD Balai Latihan Kerja.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Syahrudin (2021), yang menunjukkan bahwa kompetensi instruktur berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dalam penelitian terdahulu Syahrudin menegaskan bahwa kemampuan teknis instruktur merupakan variabel dominan yang menentukan kualitas hasil pelatihan. Perbedaan dari kedua penelitian ini terdapat pada objek penelitian. Objek penelitian terdahulu adalah pegawai BLK Kabupaten Pangkep yang menilai bagaimana kualitas penelitian kualitas pelatihan dan kemampuan instruktur sedangkan penelitian ini berfokus pada peserta pelatihan sebagai subjek penelitian.

4.5.3 Pengaruh Pelatihan (X_1) dan Profesionalisme Instruktur (X_2) Secara Simultan Terhadap Kompetensi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji F variabel pelatihan kerja (X_1) dan profesionalisme instruktur (X_2) berpengaruh secara simultan apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, dan sebaliknya tidak terdapat pengaruh apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$. Hasil diatas menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $23,293 > 2,80$ dengan signifikan $0,000 < 0,10$. Berdasarkan hasil uji determinasi dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh antara variabel pelatihan kerja (X_1) dan profesionalisme instruktur (X_2) adalah 43,5%. Sedangkan sisanya 56,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Artinya dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel-variabel pelatihan kerja (X_1) dan profesionalisme instruktur (X_2) secara simultan terhadap kompetensi kerja (Y) pada UPTD Balai Latihan Kerja.

Hal ini berbeda dengan hasil penelitian dari Rahayu dan Yuliani (2022), dimana ditemukan bahwa pelatihan kerja dan profesionalisme instruktur berperan penting dalam meningkatkan kompetensi kerja peserta hingga 60%. Kedua penelitian ini memilih fokus kajian yang sama dalam tentang pelatihan kerja dan kualitas instruktur sebagai kunci utama pengembangan peserta. Perbedaan kedua penelitian ini terletak pada wilayah, fenomena dan peserta pelatihan. Penelitian terdahulu mengambil fokus pada BLK Kabupaten Karawang, sedangkan penelitian ini mengambil fokus pada BLK Kota Prabumulih dengan karakteristik peserta yang berbeda.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh pelatihan kerja dan profesionalisme instruktur terhadap kompetensi kerja di UPTD Balai Latihan Kerja Kota Prabumulih dengan jumlah sampel sebanyak 59 responden dengan instrumen yang valid dan reliabel, serta dianalisis menggunakan SPSS versi 26, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi kerja (Y) pada UPTD Balai Latihan Kerja Kota Prabumulih. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $3,508 > t_{tabel} 1,672$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,001 < 0,10$ serta koefisien regresi bernilai positif sebesar $0,269$. Artinya setiap peningkatan pelatihan kerja (X_1) akan diikuti dengan peningkatan kompetensi kerja (Y).
2. Profesionalisme instruktur (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi kerja (Y) pada UPTD Balai Latihan Kerja Kota Prabumulih. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $3,444 > t_{tabel} 1,672$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,001 < 0,10$ serta koefisien regresi bernilai positif sebesar $0,277$. Artinya setiap peningkatan pelatihan kerja (X_1) akan diikuti dengan peningkatan kompetensi kerja (Y).
3. Pelatihan kerja (X_1) dan profesionalisme instruktur (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi kerja (Y) pada UPTD Balai Latihan Kerja Kota Prabumulih. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F yang menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar $23,293 > F_{tabel}$ sebesar $2,80$ dengan signifikan $0,000 < 0,10$. Selain itu, hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,435$ menunjukkan bahwa $43,5\%$ variabel kompetensi kerja (Y) dapat dijelaskan oleh pelatihan kerja (X_1) dan profesionalisme instruktur (X_2), sedangkan sisanya $56,5\%$ dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai dampak pelatihan kerja dan profesionalisme instruktur terhadap kompetensi kerja di UPTD Balai latihan Kerja Kota Prabumulih, maka beberapa saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan adalah sebagai berikut:

1. Bagi UPTD Balai Latihan Kerja Kota Prabumulih

Pelatihan kerja yang telah dinilai baik oleh peserta hendaknya terus dipertahankan dan ditingkatkan dengan terus menyelenggarakan program pelatihan yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja, memperbarui materi pelatihan sesuai perkembangan teknologi, serta menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung peningkatan kompetensi peserta, profesionalisme instruktur perlu terus dijaga dan ditingkatkan dengan mendukung instruktur melalui pengembangan kompetensi, pelatihan berkelanjutan, dan kompetensi kerja dapat dipertahankan dengan meningkatkan metode pembelajaran yang komunikatif, interaktif, dan berbasis praktik sehingga proses transfer pengetahuan dan keterampilan dapat berlangsung secara optimal.

2. Bagi Peserta Pelatihan

Peserta diharapkan mengikuti pelatihan dengan sungguh-sungguh untuk meningkatkan kompetensi kerja yang dimiliki. Peserta perlu terus mengembangkan keterampilan yang diperoleh serta mengikuti perkembangan teknologi dan kebutuhan dunia kerja. Peserta diharapkan aktif berkomunikasi dengan instruktur agar pemahaman terhadap materi semakin baik.

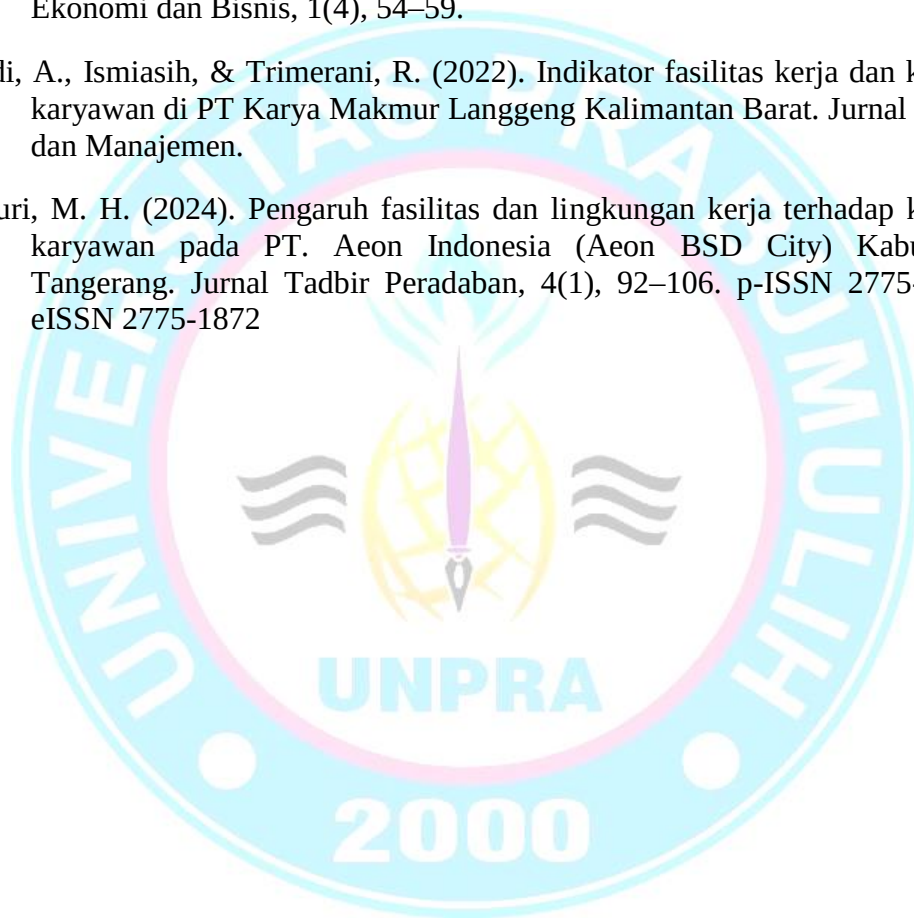
3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini masih terbatas pada dua variabel independen dengan kontribusi sebesar 43,5%, sehingga penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain yang memengaruhi kompetensi kerja. Peneliti selanjutnya diharapkan memperluas objek penelitian, menambah jumlah sampel, atau menggunakan metode analisis yang berbeda agar diperoleh hasil yang lebih mendalam dan komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Akila. (2023). Pengaruh Fasilitas Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV Usaha Mandiri “Mimi” Palembang. *Jurnal Ekonomika*, Universitas PGRI Palembang.
- Baiti, K. N., Djumali, & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas kerja karyawan ditinjau dari motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja pada PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Edunomika*, 4(1), 69.
- Danisa, D., & Komari, N. (2022). Kajian teoritis lingkungan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
- Fau, J. F., & Buulolo, P. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Samsat Kabupaten Nias Selatan. *Remik: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(1)
- Habiburahman, Nurhayati, Zainuddin, M., & Lihu, M. V. S. R. (2025). Pengaruh Lingkungan dan Fasilitas Kerja pada Kinerja Karyawan pada PT KSI 2 POM I di Kabupaten Seruyan Kalimantan Tengah. *eCo-Buss: Economics and Business*, 8(1).
- Harahap, M. A. K., Suparni, S., Manurung, E. H., & Widodo, S. P. (2023). *Metodologi Penelitian*. Karawang: CV Saba Jaya Publisher.
- Julhadi, et al. (2022). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Nabella, S. D., Sumardin, & Syahputra, R. (t.t.). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai unit usaha hunian, gedung, agribisnis dan taman Badan Usaha Fasilitas dan Lingkungan pada Badan Pengusahaan Batam. Universitas Ibnu Sina, Batam.
- Putri, A. C., & Suhartono, S. (2024). Kemampuan kualitas audit memoderasi pengaruh fraud hexagon terhadap fraudulent financial statements. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*.
- Rahmadani, D., Saputra, B. M., & Akbar, T. (2025). Pengaruh fasilitas dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Puskesmas Ngasem Kabupaten Kediri. *Musyari: Neraca Manajemen, Ekonomi*, 23(7).
- Rini, P. I., Mustika, S. N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan era pandemi Covid-19 pada LPD Desa Adat Ubung Denpasar Utara. *EMAS (Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi)*, 4(2).

- Safitri, W., & Lestari, T. (2024). Pengaruh Fasilitas dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Contact Center PT Rajawali Berdikari Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Antartika*, 1(4), 136–145.
- Sudirman, Hatima, K., & Irwan. (2023). Analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Barru. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*. 37
- Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: ALFABETA, CV. Suprihartiningsih, H., & Komala, L. 2022. Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Tri Agung Nusantara Management Jakarta Selatan. *JUEB: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(4), 54–59.
- Yandi, A., Ismiasih, & Trimerani, R. (2022). Indikator fasilitas kerja dan kinerja karyawan di PT Karya Makmur Langgeng Kalimantan Barat. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*.
- Zainuri, M. H. (2024). Pengaruh fasilitas dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aeon Indonesia (Aeon BSD City) Kabupaten Tangerang. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 4(1), 92–106. p-ISSN 2775-1880, eISSN 2775-1872



L

A

M

P

I

R

A

N



2.	Saya merasa instruktur memiliki kualifikasi sesuai bidangnya, personal dan kompeten.					
3.	Saya merasa peserta harus diseleksi berdasarkan persyaratan yang tertentu.					
4.	Saya mendapatkan semangat dalam mengikuti pelatihan.					
5.	Saya merasa materi dan kurikulum yang diberikan sesuai dengan tujuan pelatihan.					
6.	Saya merasa materi pelatihan sudah update dan peserta dapat memahami masalah yang terjadi di kondisi					
7.	Saya merasa metode yang digunakan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan.					
8.	Saya merasa materi yang diberikan sesuai dengan komponen peserta pelatihan.					
9.	Saya merasa tujuan yang dalam pelatihan ini sesuai dengan rencana.					
10.	Saya merasa hasil yang diharapkan dari pelatihan ini sangat sesuai.					

VARIABEL PROFESIONALISME		JAWABAN				
No	Pertanyaan	ST	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa bahwa instruktur memiliki pemahaman yang mendalam tentang konsep-					
2.	Saya merasa instruktur ahli dalam bidang yang ajarkan kepada peserta.					
3.	Saya merasa instruktur memiliki kompetensi dasar sesuai dengan bidang keahlian.					
4.	Saya merasa instruktur memiliki keterampilan yang bagus untuk diajarkan kepada peserta					
5.	Saya merasa instruktur menyajikan teori yang baik dan mudah dipahami untuk proses					
6.	Saya merasa instruktur teknik dan alat ukur yang mudah di pahami.					
7.	Saya merasa instruktur memberikan umpan balik yang konstruktif dan tepat waktu atas					
8.	Saya merasa instruktur mampu membangkitkan semangat dan minat peserta					
9.	Saya merasa instruktur menciptakan kelas yang ramah dan memiliki hubungan interpersonal yang baik dengan peserta.					
10.	Saya merasa instruktur menggunakan instrumen evaluasi (tes observasi) yang sesuai					
11.	Saya merasa instruktur melakukan proses penilaian dengan tiga kategori yaitu skill,					

12.	Saya merasa instruktur mampu memahami tentang komputer agar kemampuan mereka dapat lebih berkembang.					
-----	--	--	--	--	--	--

VARIABEL KOMPETENSI KERJA		JAWABAN				
No	Pertanyaan	ST	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa materi yang diberikan sangat mudah dipahami.					
2.	Saya merasa konsep yang diberikan sangat relevan dengan bidangnya.					
3.	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan praktis seperti, keterampilan teknis, komunikasi dan pemecahan masalah.					
4.	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan tingkat ketelitian dan akurasi yang tinggi.					
5.	Saya mampu mencapai hasil kerja yang sesuai bahkan melebihi standar dan target					
6.	Saya berperilaku sangat baik dalam kegiatan pelatihan yang berlangsung.					
7.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu (deadline) yang					
8.	Saya mampu menjaga hubungan kerja yang harmonis dan saling mendukung dengan					



Lampiran 2 Tabulasi Data Responden

NO RESPONDEN	PELATIHAN KERJA (X1)										TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
RESPONDEN 1	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
RESPONDEN 2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 3	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	47
RESPONDEN 4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 6	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	45
RESPONDEN 7	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	46
RESPONDEN 8	5	4	5	3	4	5	4	3	4	4	41
RESPONDEN 9	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	43
RESPONDEN 10	3	4	3	4	5	4	3	4	5	4	39
RESPONDEN 11	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
RESPONDEN 12	3	3	4	5	5	4	3	3	4	3	37
RESPONDEN 13	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
RESPONDEN 14	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	42
RESPONDEN 15	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	44
RESPONDEN 16	4	5	3	4	5	3	4	4	3	5	40
RESPONDEN 17	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	46
RESPONDEN 18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
RESPONDEN 19	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	43
RESPONDEN 20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 21	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	47
RESPONDEN 22	3	4	3	4	3	5	5	4	3	4	38
RESPONDEN 23	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
RESPONDEN 24	4	4	5	3	4	3	5	5	4	5	42
RESPONDEN 25	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	44
RESPONDEN 26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 27	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	47
RESPONDEN 28	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	46
RESPONDEN 29	4	4	4	3	5	5	4	3	5	4	41
RESPONDEN 30	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48
RESPONDEN 31	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	44
RESPONDEN 32	5	4	5	3	4	4	5	4	5	4	43
RESPONDEN 33	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	46
RESPONDEN 34	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
RESPONDEN 35	4	4	5	4	4	5	3	4	5	3	41
RESPONDEN 36	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
RESPONDEN 37	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	45

RESPONDEN 38	4	4	3	4	4	3	5	4	3	5	39
RESPONDEN 39	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	43
RESPONDEN 40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 41	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	44
RESPONDEN 42	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	42
RESPONDEN 43	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42
RESPONDEN 44	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	43
RESPONDEN 45	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42
RESPONDEN 46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
RESPONDEN 47	3	4	3	5	5	4	5	5	5	5	44
RESPONDEN 48	3	4	3	4	5	4	5	4	3	4	39
RESPONDEN 49	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42
RESPONDEN 50	3	4	5	5	3	5	3	4	4	3	39
RESPONDEN 51	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
RESPONDEN 52	3	3	4	3	3	4	3	5	4	5	37
RESPONDEN 53	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
RESPONDEN 54	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42
RESPONDEN 55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 57	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	46
RESPONDEN 58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 59	5	3	4	5	5	5	5	4	3	4	43



NO RESPONDEN	PROFESIONALISME INSTRUKTUR (X2)												TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	
RESPONDEN 1	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	55
RESPONDEN 2	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	53
RESPONDEN 3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	57
RESPONDEN 4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	50
RESPONDEN 5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
RESPONDEN 6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
RESPONDEN 7	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	56
RESPONDEN 8	5	3	4	4	3	5	4	5	4	4	5	5	51
RESPONDEN 9	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	4	4	52
RESPONDEN 10	4	4	5	3	5	3	5	3	5	3	4	5	49
RESPONDEN 11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
RESPONDEN 12	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	47
RESPONDEN 13	5	5	4	5	3	4	4	4	4	5	3	4	50
RESPONDEN 14	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	52
RESPONDEN 15	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	53
RESPONDEN 16	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	50
RESPONDEN 17	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	56
RESPONDEN 18	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	51
RESPONDEN 19	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	55
RESPONDEN 20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	49
RESPONDEN 21	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	57
RESPONDEN 22	4	3	4	3	5	4	5	3	5	5	4	3	48
RESPONDEN 23	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	54
RESPONDEN 24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
RESPONDEN 25	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	53
RESPONDEN 26	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
RESPONDEN 27	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	55
RESPONDEN 28	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	5	4	54
RESPONDEN 29	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	52
RESPONDEN 30	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	57
RESPONDEN 31	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	57
RESPONDEN 32	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	3	51
RESPONDEN 33	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	55
RESPONDEN 34	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	51
RESPONDEN 35	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	54
RESPONDEN 36	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	52
RESPONDEN 37	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	45
RESPONDEN 38	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	56
RESPONDEN 39	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	52

RESPONDEN 40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
RESPONDEN 41	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	53
RESPONDEN 42	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	53
RESPONDEN 43	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	52
RESPONDEN 44	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	54
RESPONDEN 45	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	49
RESPONDEN 46	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	54
RESPONDEN 47	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	53
RESPONDEN 48	4	3	5	5	4	4	4	4	5	3	4	3	48
RESPONDEN 49	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	54
RESPONDEN 50	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	49
RESPONDEN 51	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	58
RESPONDEN 52	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	47
RESPONDEN 53	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	55
RESPONDEN 54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
RESPONDEN 55	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	53
RESPONDEN 56	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	50
RESPONDEN 57	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	56
RESPONDEN 58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
RESPONDEN 59	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	52



NO RESPONDEN	KOMPETENSI KERJA (Y)								TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	
RESPONDEN 1	5	4	5	4	5	4	5	5	37
RESPONDEN 2	4	5	4	5	5	4	4	4	35
RESPONDEN 3	5	5	4	5	4	5	5	5	38
RESPONDEN 4	4	5	4	5	4	4	5	4	35
RESPONDEN 5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
RESPONDEN 6	4	4	5	4	2	4	5	4	32
RESPONDEN 7	5	4	5	4	5	4	5	5	37
RESPONDEN 8	4	3	4	5	4	5	5	4	34
RESPONDEN 9	4	5	4	5	4	4	4	5	35
RESPONDEN 10	3	4	3	4	5	5	5	4	33
RESPONDEN 11	5	4	5	4	5	4	4	4	35
RESPONDEN 12	3	5	5	5	3	4	3	3	31
RESPONDEN 13	5	4	5	4	5	4	5	4	36
RESPONDEN 14	4	4	4	5	4	4	5	4	34
RESPONDEN 15	4	5	4	5	4	4	4	5	35
RESPONDEN 16	3	4	3	4	5	5	5	4	33
RESPONDEN 17	5	5	5	5	5	5	5	5	40
RESPONDEN 18	4	4	4	4	5	5	4	4	34
RESPONDEN 19	4	4	5	4	5	5	4	4	35
RESPONDEN 20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
RESPONDEN 21	5	5	5	5	5	4	5	4	38
RESPONDEN 22	3	4	3	4	5	4	5	4	32
RESPONDEN 23	5	4	5	4	5	4	5	4	36
RESPONDEN 24	4	4	4	4	4	4	5	5	34
RESPONDEN 25	4	5	4	5	4	4	4	5	35
RESPONDEN 26	4	4	4	4	4	5	5	4	34
RESPONDEN 27	5	4	5	5	4	4	5	5	37
RESPONDEN 28	4	4	4	4	4	4	5	4	33
RESPONDEN 29	3	4	3	4	5	4	5	4	32
RESPONDEN 30	5	3	4	5	5	4	4	5	35
RESPONDEN 31	4	5	4	5	4	5	4	5	36
RESPONDEN 32	4	4	4	4	4	5	4	4	33
RESPONDEN 33	5	4	5	4	5	4	5	4	36
RESPONDEN 34	4	4	5	5	4	4	4	4	34
RESPONDEN 35	4	4	5	4	4	5	4	4	34
RESPONDEN 36	3	5	5	5	3	3	3	3	30
RESPONDEN 37	5	5	5	4	5	5	4	5	38
RESPONDEN 38	4	4	5	5	4	4	5	4	35
RESPONDEN 39	3	4	3	4	5	5	4	4	32

RESPONDEN 40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
RESPONDEN 41	5	4	5	5	5	4	5	4	37
RESPONDEN 42	5	5	5	5	5	5	5	5	40
RESPONDEN 43	4	4	5	5	4	5	5	5	37
RESPONDEN 44	5	5	5	5	5	5	4	5	39
RESPONDEN 45	4	4	5	4	5	4	4	4	34
RESPONDEN 46	5	4	5	4	4	4	5	4	35
RESPONDEN 47	3	3	5	4	3	5	4	3	30
RESPONDEN 48	3	3	3	4	4	3	5	5	30
RESPONDEN 49	4	4	5	4	5	4	4	4	34
RESPONDEN 50	3	5	5	5	3	4	3	4	32
RESPONDEN 51	5	5	4	5	5	5	5	5	39
RESPONDEN 52	3	5	2	5	5	4	4	3	31
RESPONDEN 53	5	4	5	4	5	4	5	4	36
RESPONDEN 54	4	4	5	5	4	4	4	4	34
RESPONDEN 55	4	4	4	4	4	5	5	5	35
RESPONDEN 56	3	4	3	4	5	4	5	5	33
RESPONDEN 57	5	4	5	4	5	5	5	4	37
RESPONDEN 58	5	5	5	5	5	5	5	5	40
RESPONDEN 59	4	4	4	5	5	5	4	4	35



Lampiran 3 Hasil Analisis SPSS

Hasil Instrumen Penelitian

1. Hasil Uji Validitas

a. Hasil Uji Validitas variabel Pelatihan Kerja (X1)

		Correlations										TOTAL
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
P1	Pearson Correlation	1	.313*	.726**	.212	.575**	.277*	.639**	.195	.455**	.347**	.811**
	Sig. (2-tailed)		.016	.000	.107	.000	.034	.000	.140	.000	.007	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
P2	Pearson Correlation	.313*	1	.130	.311*	.243	.147	.157	.481**	.038	.339**	.528**
	Sig. (2-tailed)	.016		.328	.017	.064	.268	.236	.000	.776	.009	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
P3	Pearson Correlation	.726**	.130	1	.096	.308*	.424**	.298*	.181	.548**	.052	.650**
	Sig. (2-tailed)	.000	.328		.468	.018	.001	.022	.171	.000	.694	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
P4	Pearson Correlation	.212	.311*	.096	1	.339**	.195	.244	.368**	.164	.218	.522**
	Sig. (2-tailed)	.107	.017	.468		.009	.138	.062	.004	.215	.097	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
P5	Pearson Correlation	.575**	.243	.308*	.339**	1	.080	.488**	.150	.414**	.291*	.655**
	Sig. (2-tailed)	.000	.064	.018	.009		.549	.000	.256	.001	.025	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
P6	Pearson Correlation	.277*	.147	.424**	.195	.080	1	.063	.174	.217	-.065	.425**
	Sig. (2-tailed)	.034	.268	.001	.138	.549		.635	.189	.098	.622	.001
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
P7	Pearson Correlation	.639**	.157	.298*	.244	.488**	.063	1	.262*	.251	.513**	.662**
	Sig. (2-tailed)	.000	.236	.022	.062	.000	.635		.045	.056	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
P8	Pearson Correlation	.195	.481**	.181	.368**	.150	.174	.262*	1	.119	.530**	.568**
	Sig. (2-tailed)	.140	.000	.171	.004	.256	.189	.045		.367	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
P9	Pearson Correlation	.455**	.038	.548**	.164	.414**	.217	.251	.119	1	.116	.565**
	Sig. (2-tailed)	.000	.776	.000	.215	.001	.098	.056	.367		.381	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
P10	Pearson Correlation	.347**	.339**	.052	.218	.291*	-.065	.513**	.530**	.116	1	.549**
	Sig. (2-tailed)	.007	.009	.694	.097	.025	.622	.000	.000	.381		.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
TOTAL	Pearson Correlation	.811**	.528**	.650**	.522**	.655**	.425**	.662**	.568**	.565**	.549**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	82.9153	51.700	.776	.708
P2	82.9831	55.120	.462	.732
P3	82.8475	53.580	.593	.722
P4	82.9831	55.362	.458	.733
P5	82.7458	54.158	.605	.724
P6	82.9153	56.355	.355	.739
P7	82.8814	53.727	.609	.722
P8	82.8983	55.127	.511	.730
P9	82.8136	54.844	.504	.729
P10	82.9322	55.375	.492	.732
TOTAL	43.6271	15.031	1.000	.798

b. Hasil Uji Validitas Profesionalisme Instruktur (X2)

		Correlations													
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	TOTAL	
P1	Pearson Correlation	1	.321*	.594**	.364**	.331*	.290*	.475**	.260*	.450**	-.051	.492**	.255	.735**	
	Sig. (2-tailed)		.013	.000	.005	.011	.026	.000	.046	.000	.702	.000	.051	.000	
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	
P2	Pearson Correlation	.321*	1	.223	.487**	.154	.157	.104	.230	.078	.059	.141	.417**	.523**	
	Sig. (2-tailed)	.013		.090	.000	.243	.236	.432	.080	.556	.657	.287	.001	.000	
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	
P3	Pearson Correlation	.594**	.223	1	.177	.517**	.211	.450**	.045	.572**	-.047	.471**	.257*	.695**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.090		.181	.000	.108	.000	.734	.000	.721	.000	.049	.000	
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	
P4	Pearson Correlation	.364**	.487**	.177	1	-.081	.421**	.115	.522**	.008	.142	.027	.204	.513**	
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.181		.540	.001	.387	.000	.953	.284	.837	.121	.000	
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	
P5	Pearson Correlation	.331*	.154	.517**	-.081	1	.050	.451**	.039	.307*	-.150	.416**	.099	.494**	
	Sig. (2-tailed)	.011	.243	.000	.540		.704	.000	.770	.018	.256	.001	.454	.000	
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	
P6	Pearson Correlation	.290*	.157	.211	.421**	.050	1	.038	.586**	.033	.247	.174	.422**	.548**	
	Sig. (2-tailed)	.026	.236	.108	.001	.704		.776	.000	.805	.059	.187	.001	.000	
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	
P7	Pearson Correlation	.475**	.104	.450**	.115	.451**	.038	1	.088	.437**	-.118	.292*	.005	.519**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.432	.000	.387	.000	.776		.509	.001	.373	.025	.971	.000	
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	
P8	Pearson Correlation	.260*	.230	.045	.522**	.039	.586**	.088	1	-.052	.195	.159	.422**	.531**	
	Sig. (2-tailed)	.046	.080	.734	.000	.770	.000	.509		.695	.139	.230	.001	.000	
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	
P9	Pearson Correlation	.450**	.078	.572**	.008	.307*	.033	.437**	-.052	1	.048	.505**	.192	.542**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.556	.000	.953	.018	.805	.001	.695		.720	.000	.146	.000	
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	
P10	Pearson Correlation	-.051	.059	-.047	.142	-.150	.247	-.118	.195	.048	1	.054	.106	.221	
	Sig. (2-tailed)	.702	.657	.721	.284	.256	.059	.373	.139	.720		.684	.425	.092	
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	
P11	Pearson Correlation	.492**	.141	.471**	.027	.416**	.174	.292*	.159	.505**	.054	1	.284*	.618**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.287	.000	.837	.001	.187	.025	.230	.000	.684		.030	.000	
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	
P12	Pearson Correlation	.255	.417**	.257*	.204	.099	.422**	.005	.422**	.192	.106	.284*	1	.567**	
	Sig. (2-tailed)	.051	.001	.049	.121	.454	.001	.971	.001	.146	.425	.030		.000	
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	
TOTAL	Pearson Correlation	.735**	.523**	.695**	.513**	.494**	.548**	.519**	.531**	.542**	.221	.618**	.567**	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.092	.000	.000		
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	101.7288	48.925	.697	.706
P2	102.1017	50.576	.462	.719
P3	101.7797	48.692	.647	.706
P4	101.9661	50.895	.455	.721
P5	101.7288	50.753	.429	.721
P6	101.9492	50.808	.496	.719
P7	101.8136	50.499	.456	.719
P8	101.9153	50.665	.473	.719
P9	101.6610	51.090	.494	.721
P10	101.9831	53.189	.146	.737
P11	101.7797	49.864	.567	.714
P12	102.1017	49.989	.507	.716
TOTAL	53.1525	13.683	1.000	.781

c. Hasil Uji Validitas Kompetensi Kerja (Y)

		Correlations								
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.254	.586**	.141	.405**	.129	.403**	.464**	.852**
	Sig. (2-tailed)		.052	.000	.286	.001	.332	.002	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59
P2	Pearson Correlation	.254	1	.179	.477**	.045	.097	-.116	.330*	.523**
	Sig. (2-tailed)	.052		.175	.000	.735	.466	.380	.011	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59
P3	Pearson Correlation	.586**	.179	1	.181	-.092	-.033	-.107	-.067	.437**
	Sig. (2-tailed)	.000	.175		.169	.487	.804	.421	.612	.001
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59
P4	Pearson Correlation	.141	.477**	.181	1	-.172	.043	-.205	.181	.350**
	Sig. (2-tailed)	.286	.000	.169		.194	.749	.120	.169	.007
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59
P5	Pearson Correlation	.405**	.045	-.092	-.172	1	.260*	.307*	.256	.500**
	Sig. (2-tailed)	.001	.735	.487	.194		.047	.018	.050	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59
P6	Pearson Correlation	.129	.097	-.033	.043	.260*	1	.064	.155	.384**
	Sig. (2-tailed)	.332	.466	.804	.749	.047		.628	.241	.003
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59
P7	Pearson Correlation	.403**	-.116	-.107	-.205	.307*	.064	1	.410**	.438**
	Sig. (2-tailed)	.002	.380	.421	.120	.018	.628		.001	.001
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59
P8	Pearson Correlation	.464**	.330*	-.067	.181	.256	.155	.410**	1	.644**
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.612	.169	.050	.241	.001		.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59
TOTAL	Pearson Correlation	.852**	.523**	.437**	.350**	.500**	.384**	.438**	.644**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.007	.000	.003	.001	.000	
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	65.7627	21.701	.805	.639
P2	65.7119	24.829	.430	.694
P3	65.5085	25.116	.321	.704
P4	65.4407	26.251	.262	.713
P5	65.4746	24.840	.399	.696
P6	65.5424	25.908	.289	.710
P7	65.4237	25.352	.335	.704
P8	65.6271	24.169	.570	.681
TOTAL	34.9661	6.964	1.000	.624

2. Hasil Uji Realibilitas

a. Hasil Uji Realibitas Pelatihan Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.798	10

b. Hasil Uji Profesionalisme Instruktur (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.781	12

c. Hasil Uji Kompetensi Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.624	8

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

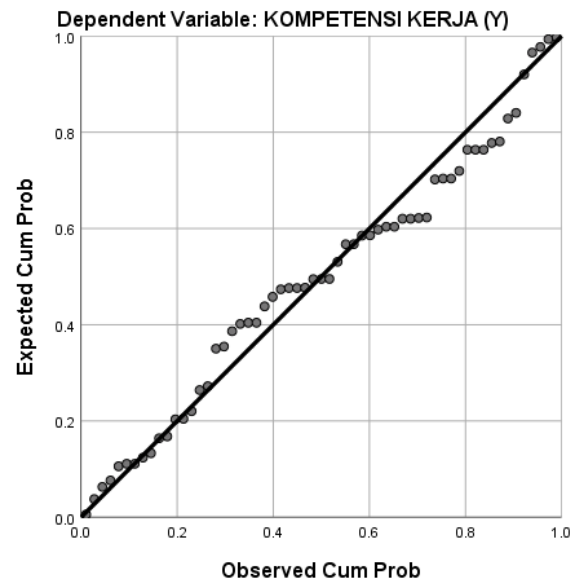
		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.94980137
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.104
	Negative	-.079
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.178 ^c

a. Test distribution is Normal.

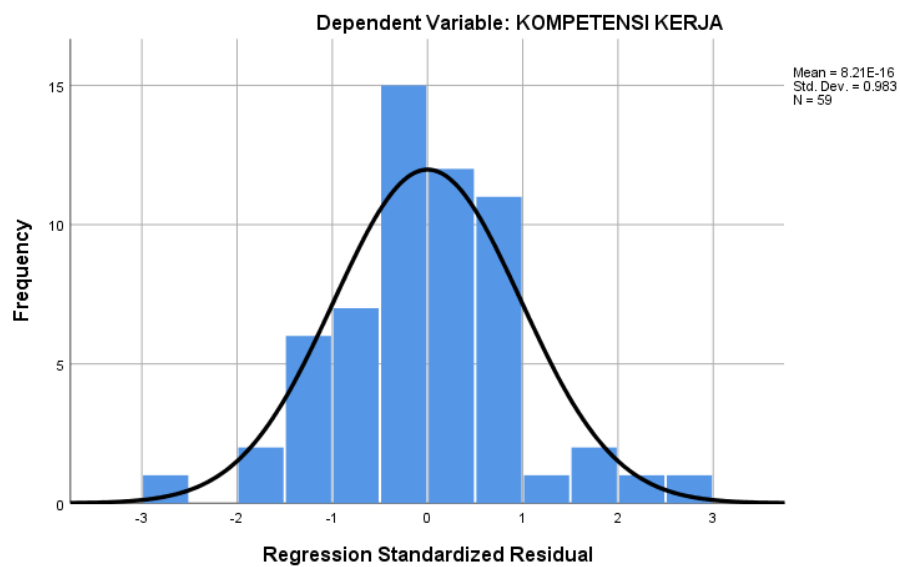
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Histogram



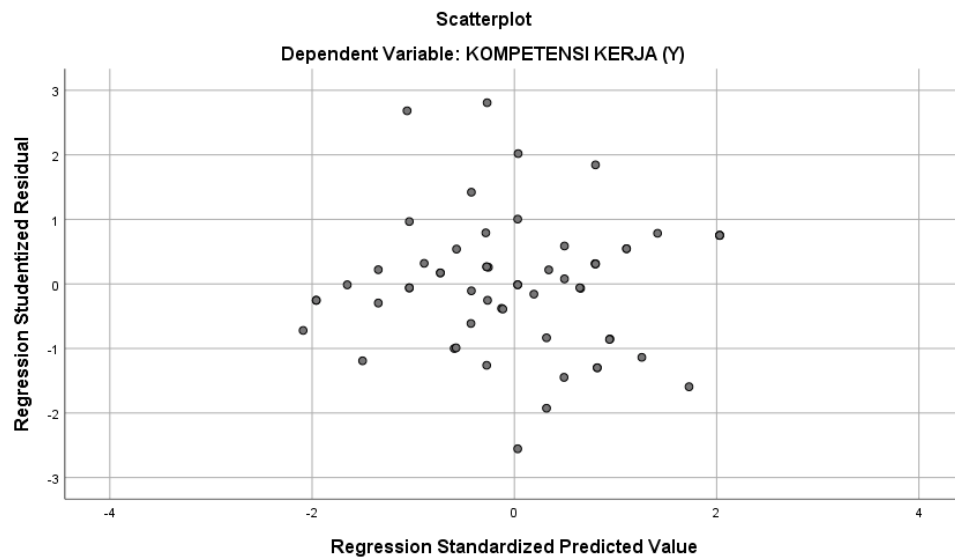
1. Hasil Uji Multikolineraritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.523	3.968		2.148	.036		
	PELATIHAN KERJA (X1)	.269	.077	.395	3.508	.001	.768	1.302
	PROFESIONALISME INSTRUKTUR (X2)	.277	.080	.388	3.444	.001	.768	1.302

a. Dependent Variable: KOMPETENSI KERJA (Y)

2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.523	3.968		2.148	.036		
	PELATIHAN KERJA (X1)	.269	.077	.395	3.508	.001	.768	1.302
	PROFESIONALISME INSTRUKTUR (X2)	.277	.080	.388	3.444	.001	.768	1.302

a. Dependent Variable: KOMPETENSI KERJA (Y)

Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.523	3.968		2.148	.036
	PELATIHAN KERJA (X1)	.269	.077	.395	3.508	.001
	PROFESIONALISME INSTRUKTUR (X2)	.277	.080	.388	3.444	.001

a. Dependent Variable: KOMPETENSI KERJA (Y)

2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	183.432	2	91.716	23.293	.000 ^b
	Residual	220.500	56	3.938		
	Total	403.932	58			

a. Dependent Variable: KOMPETENSI KERJA (Y)

b. Predictors: (Constant), PROFESIONALISME INSTRUKTUR (X2), PELATIHAN KERJA (X1)

Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.674 ^a	.454	.435	1.984

a. Predictors: (Constant), PROFESIONALISME INSTRUKTUR (X2), PELATIHAN KERJA (X1)

b. Dependent Variable: KOMPETENSI KERJA (Y)

Lampiran 4 Tabel Distribusi Statistik

1. Tabel r (r-Tabel)

Df=(N-2)	Tingkat Signifikansi Untuk Uji Satu Arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat Signifikansi Untuk Uji Dua Arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507

2. Tabel t (t-Tabel)

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

3. Tabel F (F-Tabel)

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,10															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	2.82	2.42	2.21	2.07	1.98	1.91	1.85	1.81	1.77	1.74	1.71	1.69	1.67	1.65	1.64
47	2.82	2.42	2.20	2.07	1.97	1.90	1.85	1.80	1.77	1.74	1.71	1.69	1.67	1.65	1.64
48	2.81	2.42	2.20	2.07	1.97	1.90	1.85	1.80	1.77	1.73	1.71	1.69	1.67	1.65	1.63
49	2.81	2.41	2.20	2.06	1.97	1.90	1.84	1.80	1.76	1.73	1.71	1.68	1.66	1.65	1.63
50	2.81	2.41	2.20	2.06	1.97	1.90	1.84	1.80	1.76	1.73	1.70	1.68	1.66	1.64	1.63
51	2.81	2.41	2.19	2.06	1.96	1.89	1.84	1.79	1.76	1.73	1.70	1.68	1.66	1.64	1.62
52	2.80	2.41	2.19	2.06	1.96	1.89	1.84	1.79	1.75	1.72	1.70	1.67	1.65	1.64	1.62
53	2.80	2.41	2.19	2.05	1.96	1.89	1.83	1.79	1.75	1.72	1.70	1.67	1.65	1.63	1.62
54	2.80	2.40	2.19	2.05	1.96	1.89	1.83	1.79	1.75	1.72	1.69	1.67	1.65	1.63	1.62
55	2.80	2.40	2.19	2.05	1.95	1.88	1.83	1.78	1.75	1.72	1.69	1.67	1.65	1.63	1.61
56	2.80	2.40	2.18	2.05	1.95	1.88	1.83	1.78	1.75	1.71	1.69	1.67	1.65	1.63	1.61
57	2.80	2.40	2.18	2.05	1.95	1.88	1.82	1.78	1.74	1.71	1.69	1.66	1.64	1.63	1.61
58	2.79	2.40	2.18	2.04	1.95	1.88	1.82	1.78	1.74	1.71	1.68	1.66	1.64	1.62	1.61
59	2.79	2.39	2.18	2.04	1.95	1.88	1.82	1.78	1.74	1.71	1.68	1.66	1.64	1.62	1.61
60	2.79	2.39	2.18	2.04	1.95	1.87	1.82	1.77	1.74	1.71	1.68	1.66	1.64	1.62	1.60
61	2.79	2.39	2.18	2.04	1.94	1.87	1.82	1.77	1.74	1.71	1.68	1.66	1.64	1.62	1.60
62	2.79	2.39	2.17	2.04	1.94	1.87	1.82	1.77	1.73	1.70	1.68	1.65	1.63	1.62	1.60
63	2.79	2.39	2.17	2.04	1.94	1.87	1.81	1.77	1.73	1.70	1.68	1.65	1.63	1.61	1.60
64	2.79	2.39	2.17	2.03	1.94	1.87	1.81	1.77	1.73	1.70	1.67	1.65	1.63	1.61	1.60
65	2.78	2.39	2.17	2.03	1.94	1.87	1.81	1.77	1.73	1.70	1.67	1.65	1.63	1.61	1.59
66	2.78	2.38	2.17	2.03	1.94	1.87	1.81	1.77	1.73	1.70	1.67	1.65	1.63	1.61	1.59
67	2.78	2.38	2.17	2.03	1.94	1.86	1.81	1.76	1.73	1.70	1.67	1.65	1.63	1.61	1.59
68	2.78	2.38	2.17	2.03	1.93	1.86	1.81	1.76	1.73	1.69	1.67	1.64	1.62	1.61	1.59
69	2.78	2.38	2.16	2.03	1.93	1.86	1.81	1.76	1.72	1.69	1.67	1.64	1.62	1.60	1.59
70	2.78	2.38	2.16	2.03	1.93	1.86	1.80	1.76	1.72	1.69	1.66	1.64	1.62	1.60	1.59
71	2.78	2.38	2.16	2.03	1.93	1.86	1.80	1.76	1.72	1.69	1.66	1.64	1.62	1.60	1.59
72	2.78	2.38	2.16	2.02	1.93	1.86	1.80	1.76	1.72	1.69	1.66	1.64	1.62	1.60	1.58
73	2.78	2.38	2.16	2.02	1.93	1.86	1.80	1.76	1.72	1.69	1.66	1.64	1.62	1.60	1.58
74	2.77	2.38	2.16	2.02	1.93	1.86	1.80	1.75	1.72	1.69	1.66	1.64	1.62	1.60	1.58
75	2.77	2.37	2.16	2.02	1.93	1.85	1.80	1.75	1.72	1.69	1.66	1.63	1.61	1.60	1.58
76	2.77	2.37	2.16	2.02	1.92	1.85	1.80	1.75	1.72	1.68	1.66	1.63	1.61	1.59	1.58
77	2.77	2.37	2.16	2.02	1.92	1.85	1.80	1.75	1.71	1.68	1.66	1.63	1.61	1.59	1.58
78	2.77	2.37	2.16	2.02	1.92	1.85	1.80	1.75	1.71	1.68	1.65	1.63	1.61	1.59	1.58
79	2.77	2.37	2.15	2.02	1.92	1.85	1.79	1.75	1.71	1.68	1.65	1.63	1.61	1.59	1.58
80	2.77	2.37	2.15	2.02	1.92	1.85	1.79	1.75	1.71	1.68	1.65	1.63	1.61	1.59	1.57
81	2.77	2.37	2.15	2.02	1.92	1.85	1.79	1.75	1.71	1.68	1.65	1.63	1.61	1.59	1.57
82	2.77	2.37	2.15	2.01	1.92	1.85	1.79	1.75	1.71	1.68	1.65	1.63	1.61	1.59	1.57
83	2.77	2.37	2.15	2.01	1.92	1.85	1.79	1.75	1.71	1.68	1.65	1.63	1.61	1.59	1.57
84	2.77	2.37	2.15	2.01	1.92	1.85	1.79	1.74	1.71	1.68	1.65	1.63	1.60	1.59	1.57
85	2.77	2.37	2.15	2.01	1.92	1.84	1.79	1.74	1.71	1.67	1.65	1.62	1.60	1.59	1.57
86	2.76	2.37	2.15	2.01	1.92	1.84	1.79	1.74	1.71	1.67	1.65	1.62	1.60	1.58	1.57
87	2.76	2.36	2.15	2.01	1.91	1.84	1.79	1.74	1.70	1.67	1.65	1.62	1.60	1.58	1.57
88	2.76	2.36	2.15	2.01	1.91	1.84	1.79	1.74	1.70	1.67	1.65	1.62	1.60	1.58	1.57
89	2.76	2.36	2.15	2.01	1.91	1.84	1.79	1.74	1.70	1.67	1.64	1.62	1.60	1.58	1.57
90	2.76	2.36	2.15	2.01	1.91	1.84	1.78	1.74	1.70	1.67	1.64	1.62	1.60	1.58	1.56

Lampiran 5 Kartu Bimbingan

1. Kartu Bimbingan Pembimbing 1



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Yanteta Firanti Utami
NIM : 2022110061
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Pelatihan Kerja dan Profesionalisme instruktur terhadap Kompetensi Kerja di UPTD Balai Latihan Kerja Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : Sebri Hesinto, S.E., M.Si.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
20/04/10	Pengajuan judul	Acc		
5/11/17	BAB I = Perkenalan dalam babul + cover - portofolio latar belakang - Rumusan masalah - Pertanyaan masalah - Tujuan penelitian	Revisi		
8/12/17	BAB I	Acc		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I



Sebri Hesinto, S.E., M.Si.
NIDN. 020398701

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Yanteta Firanti utami
NIM : 2022110061
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Pelatihan kerja dan Profesionalisme Instruktur Terhadap Kompetensi Kerja di UPTD Balai Latihan Kerja Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : Sebri Hesinto, S.E., M.Si.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
10/2012	BAB I	ACC		
16/12	BAB II - objek penelitian - teknik pengumpulan data - persentase interpretasi - kegunaan penelitian	Revisi		
17/12	BAB III	ACC		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Sebri Hesinto, S.E., M.Si.
NIDN. 020398701

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Yanteta Firanti Utami
NIM : 2022110061
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Pelatihan Kerja dan Profesionalisme Instruktur Terhadap Kompetensi Kerja di UPTD Balai Latihan Kerja Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : Amandin, S.Pt., M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
19/5-2016	Bag IV	- Cek kembali planis yang diberikan Respon yang diberikan pada Respon yang menggunakan tabelnya berbeda - beda ..		
	Bag IV	- Perbaiki Rumus dalam teori yang digunakan karena melainnya fatal ada pada tabel.		
	Bag IV -	- lanjut bag V		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Amandin, S.Pt., M.M.
NUPTK. 4139766667130373

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Yanteta Firanti Utami
NIM : 2022110061
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Pelatihan Kerja dan Profesionalisme Instruktur Terhadap Kompetensi Kerja di UPTD Balai Latihan Kerja Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : Amandin, S.Pt., M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
09/6-2026	BAB V	- Untuk Surat di perbaiki lagi, sesuai dengan yang ada pada pakean		
	BAB V	- perbaiki lagi kumpula dan Surangnya		
	BAB V.	- Ace		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
NUPTK: 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Amandin, S.Pt., M.M.
NUPTK. 4139766667130373

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id

2. Kartu Bimbingan Pembimbing 2



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Yanteta Firanti Utami
NIM : 2022110061
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Pelatihan Kerja dan Profesionalisme instruktur terhadap Kompetensi Kerja di UPTD Balai Latihan Kerja Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : Yelli Aswariningsih, S.H., M.H.

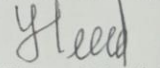
Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
2/12-25	BAB I	Perbaiki margin bawah	Yelli	
3/12-25	BAB I	Perbaiki subman x ¹ x ² x ³	Yelli	
4/12-25	BAB I	ace lanjut ke bab I	Yelli	
8/12-25	BAB II	perbaiki margin bawah	Yelli	
10/12-25	BAB I	perbaiki penulisan pd table	Yelli	
11/12-25	BAB II	ace lanjut ke bab I	Yelli	
15/12-25	BAB III	Perbaiki margin selanjut cari ya benar.	Yelli	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPBK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II



Yelli Aswariningsih, S.H., M.H
NIDN. 0204077001

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Yanteta Firanti utami
NIM : 2022110061
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Pelatihan kerja dan Profesionalisme Instruktur Terhadap Kompetensi Kerja di UPTD Balai Latihan Kerja Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : Hj. Yelli Aswariningsih, S.H., M.H.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
16/12-25	Bab III	are lanjut jbl I		

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis**

Dr. Hj. Desliana, S.E.
NUPTK. 254474064

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Hj. Yelli Aswariningsih, S.H., M.H.
NIDN. 0204077001

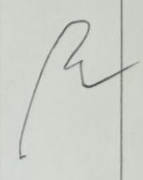
Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

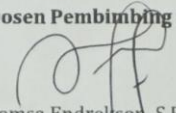
NAMA MAHASISWA : Yanteta Firanti Utami
NIM : 2022110061
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Pelatihan Kerja dan Profesionalisme Instruktur Terhadap Kompetensi Kerja di UPTD Balai Latihan Kerja Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : Romsa Endrekson, S.P., M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Kamis 23/2/23	BAB IV	- Profil UPTD BLK di lengkapi - tugas pokok dan fungsi Struktur UPTD BLK berdasarkan Peraturan No. 33 / 2023 - Tabel tidak perlu baris Vertikal dan tidak terputus - Usi Validasi		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis


 Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II


 Romsa Endrekson, S.P., M.M.
 NUPTK. 2544740641230233

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Yanteta Firanti Utami
NIM : 2022110061
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Pelatihan Kerja dan Profesionalisme Instruktur Terhadap Kompetensi Kerja di UPTD Balai Latihan Kerja Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : Romsa Endrekson, S.P., M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Selasa. 28/4-6	BAB I?	- Tabel tanpa garis vertikal. - Uj. validitas (X_2) - Tesnya itungy tidak valid. - Uj 7 tanpa dfi. - Pembahasan tantalah referensi penelitan terkahut pada variabel yg sama.		

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis**

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
NUPTR. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Romsa Endrekson, S.P., M.M.
NUPTR. 2544740641230233

Jalan Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713) 3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Yanteta Firanti Utami
NIM : 2022110061
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Pelatihan Kerja dan Profesionalisme Instruktur Terhadap Kompetensi Kerja di UPTD Balai Latihan Kerja Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : Romsa Endrekson, S.P., M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Pab. 29/4/20	GAB IV	- Ace. - Lanjutan ke GAB V		
Semin 4/5/20	BAB V	- Kesimpulan merupakan jawaban atas permasalahan pada BAB I. - Saran merupakan rekomendasi berdasarkan respon jawaban dari fokus pader. (kesimpulan)		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Deshiana, S.E., M.M.
NUPTK: 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Romsa Endrekson, S.P., M.M.
NUPTK. 2544740641230233

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Yanteta Firanti Utami
NIM : 2022110061
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Pelatihan Kerja dan Profesionalisme Instruktur Terhadap Kompetensi Kerja di UPTD Balai Latihan Kerja Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : Romsa Endrekson, S.P., M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Seminar 11/5/26	BAB 1	- Ace. - Paragraf Full (pake). - Paragraf Awal & Publikasi Jurnal. - Paragraf Slide max 15 Sl. - Paragraf bebas untuk daftar ujian DA.		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Romsa Endrekson, S.P., M.M.
NUPTK. 2544740641230233

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713) 3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id

Lampiran 6 surat Balasan Izin Penelitian



PEMERINTAH KOTA PRABUMULIH
DINAS TENAGA KERJA
 Jalan Jend. Sudirman Km. 3,5 BLK Kec. Prabumulih Timur Kode Pos 31117
 Email : disnakertans.kotaprabumulih@gmail.com

Prabumulih, 27 Februari 2026

Nomor : 560/ 105 /Disnaker.I /2026
 Perihal : Izin Penelitian

Kepada : Yth. Kaprodi Manajemen
 Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Universitas Prabumulih
 di
 Prabumulih

Sehubungan dengan surat Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih nomor: 103/MNJ/FEB/UNPRA/I/2026 perihal Permohonan Izin Penelitian dan Pengambilan Data di Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih selama 3 bulan (dari 13 November 2026 s.d. 14 Februari 2026), dengan ini disampaikan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih pada prinsipnya tidak keberatan menerima Mahasiswa Universitas Prabumulih :

Nama : **YANTETA FIRANTI UTAMI**
 NIM. : 2022110061
 JURUSAN : Manajemen
 Surat Izin No. : 503.XI.001/073/DPMPTSP/2025

untuk mengadakan penelitian selama mengikuti peraturan yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih.

Demikian disampaikan dan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Kepala Dinas,


H. SANJAY YUNUS, S.H, M.H
 Pembina Tingkat I
 NIP. 197412242010011008

Tembusan :
 1. Yth. Walikota Prabumulih (sebagai laporan)

Lampiran 7 Surat Selesai Penelitian



PEMERINTAH KOTA PRABUMULIH
DINAS TENAGA KERJA
 Jalan Jend. Sudirman Km. 3,5 BLK Kec. Prabumulih Timur
 Kode Pos 311117
 Email : disnakertans.kotaprabumulih@gmail.com

SURAT KETERANGAN
Nomor : 560/197-/Disnaker.I /2026

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: H. SANJAY YUNUS, SH, MH
NIP.	: 197412242010011008
Pangkat / Gol.	: Pembina Tingkat I-IV/b
Jabatan	: Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih
Instansi	: Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih

Dengan ini menyatakan bahwa :

Nama	: YANTETA FIRANTI UTAMI
NIM.	: 2022110061
Fakultas	: Manajemen Ekonomi dan Bisnis
	: Universitas Prabumulih
Surat Izin Penelitian	: 503.XI.001/073/DPMPTSP/2026

Benar yang bersangkutan mengadakan penelitian di Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih pada tanggal 13 November s.d. 14 Februari 2026.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Prabumulih, 8 Juni 2026

Kepala Dinas,



H. SANJAY YUNUS, SH, MH
 Pembina Tingkat I
 NIP. 197412242010011008

Lampiran 8 Riwayat Hidup

RIWAYAT HIDUP



Yanteta adalah nama penulis dari skripsi ini lahir pada tanggal 17 Januari 2003, di kota Prabumulih. Penulis merupakan anak sulung dari 2 bersaudara dari pasangan Bapak Firano Putra dan Ibu Eti. Penulis pertama kali menempuh pendidikan di SD Negeri 80 Prabumulih pada tahun 2008 dan tamat tahun 2014. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan SMP di SMP Negeri 4 Prabumulih dan tamat pada tahun 2017, setelah tamat dari SMP Negeri 4 Prabumulih penulis melanjutkan ke SMA di SMA Taruna Tunas Bangsa Baturaja dan tamat pada tahun 2020. Kemudian pada tahun 2022 penulis terdaftar sebagai mahasiswa di kampus Universitas Prabumulih pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan Manajemen yang insyallah penulis tamat pada tahun 2026 ini.

Dengan ketekunan, kerja keras dan motivasi tinggi untuk terus belajar dan berusaha. Penulis telah berhasil menyelesaikan pengerjaan tugas akhir skripsi ini. Semoga dengan penulisan tugas akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi yang positif.

Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesainya skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Kerja dan Profesionalisme Instruktur terhadap Kompetensi Kerja di UPTD Balai Latihan Kerja Kota Prabumulih”**.